

## PARECER N.º 354/CITE/2014

**Assunto:** Parecer relativo a pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 1030 – DV/2014

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 16.10.2014, do Centro Hospitalar ..., E.P.E, pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...
- 1.2. Com efeito, em 19/09/2014, a trabalhadora apresentou o seu pedido conforme se transcreve:

*Eu, ..., Técnica de Radiologia com CIT, com o número mecanográfico ..., venho por este meio solicitar alteração do meu atual horário de trabalho, o qual já me foi concedido ao abrigo da lei dos filhos menores de 12 anos, para regime de horário flexível, com início às 8h30 e termino às 16h30, perfazendo assim as 40 horas semanais, atendendo ao disposto no artigo 56, n.º 1 e n.º 4 do código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 fevereiro.*

*Tal como consta do meu processo nos recursos humanos, tenho uma filha de 6 anos, uma filha com 4 anos e um filho com 3 meses pertencendo ao meu agregado familiar conforme declaração anexa.*

*O meu marido e pai das crianças exerce atividade profissional, que não lhe permite assegurar o apoio necessário aos nossos filhos, pois possui uma isenção de horário, que não lhe permite ter horas para dar apoio aos filhos em horário escolar.*

*A pausa para descanso será feita de acordo com o serviço existente diariamente e ajustada com os meus colegas, à semelhança do que é feito atualmente entre todos os meus colegas que não têm hora de almoço, por autorização superior em claro desrespeito até pelo direito à igualdade de tratamento previsto constitucionalmente.*

*Considero que esta minha proposta não prejudica o bom funcionamento do serviço, até porque a maioria dos meus colegas cumprem o seu horário sem pausa para almoço.*

*Tal alteração agora solicitada e atendendo ao meu direito à conciliação da minha vida profissional com a vida familiar uma vez que com mais um filho e com a minha filha mais velha a frequentar o 2º ano do 1º ciclo, ficaria com mais tempo para poder apoiá-la.*

*O horário dever-me-á ser concedido até os meus filhos perfazerem 12 anos de idade, de acordo com o disposto no Código do Trabalho e passará a vigorar no 30.º dia após esta minha comunicação.*

*Junto remeto declaração emanada da empresa do meu marido e declaração comprovativa de que os meus filhos fazem parte do meu agregado familiar.*

- 1.3.** Em 01/10/2014, o empregador envia à trabalhadora a intenção de recusa, rececionada por esta em 06/10/2014, com o seguinte teor:

*Acusamos a receção do requerimento de V. Ex, com a referência em assunto, o qual nos mereceu a melhor atenção e consideração. No entanto, após análise do mesmo, cumpre informar que não podemos deferir o seu pedido, nos termos solicitados.*

*O requerimento apresentado faz referência a dois tipos de horários distintos (horário flexível e jornada contínua), com regimes naturalmente diversos, pelo que se fará a apreciação separada de cada um deles.*

*Assim, e relativamente ao pedido de horário flexível:*

*O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nos seus artigos 56º e 57º, protege os trabalhadores com responsabilidades familiares que pretendam trabalhar em regime de horário flexível ou a tempo parcial, atribuindo-*

*lhes o direito a esta modalidade de horário, desde que o pedido seja efetuado nos termos do art.º 57.º*

*Entende-se por flexibilidade de horário, nos termos do disposto no art.º 56, n.º 2, do Código de Trabalho “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.*

*A flexibilidade de horário deve: “a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; b) indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do órgão ou serviço; c) estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.*

*Face ao exposto, o pedido de horário flexível nos moldes em que foi apresentado por V. Ex.<sup>a</sup>, reúne as condições para indeferimento, uma vez que não cumpre os requisitos supra descritos, nomeadamente em virtude do horário proposto não contemplar qualquer intervalo para descanso.*

*Deste modo, e em n/ entender, o requerimento apresentado consubstancia verdadeiramente um pedido para exercício de funções em regime de jornada contínua.*

*Deste modo, e no que concerne ao pedido de jornada contínua, importa desde já referir que o Código do Trabalho não contempla tal regime.*

*Na verdade, o exercício de funções em jornada contínua não é suscetível de ser confundido com os regimes de horário previstos nos artigos 55.º e 56.º do código do trabalho, distinguindo-se destes, particularmente, pela redução de tempo de trabalho e por considerar tempo de trabalho o intervalo de descanso.*

*Assim, também por esta via, se revela inviável a pretensão de V. Ex.<sup>a</sup>, na medida em que o horário proposto, como resulta do acima descrito, carece de enquadramento legal.*

*Cumpra ainda esclarecer, no que respeita ao referido no requerimento apresentado por V. Ex.<sup>a</sup> quanto à pausa para refeições de outros colegas do serviço, que os mesmos, contrariamente ao que acontece com a requerente (à qual já foi atribuído*

*um regime de horário adaptado), trabalham em regime de turnos num serviço de laboração contínua pelo que o seu horário é elaborado de acordo com as disposições legais aplicáveis a essa situação.*

*Mais se informa que, cumprindo os requisitos legais, dar-se-á conhecimento desta intenção de indeferimento, com a devida fundamentação, à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para apreciação e parecer.*

**1.4.** Em 10/10/2014, a trabalhadora vem dizer o seguinte:

*Na sequência do recebimento da vossa recusa datada de 1/10/2014, e por mim recebida em 6/10/2014, ao meu horário flexível, venho expor o seguinte:*

*O pedido de horário que formulo é um pedido de horário flexível compreendido no conteúdo do artigo 56.º do Código do Trabalho, obedecendo a sua formulação a todos os requisitos que a Lei impõe sobre esta matéria, sendo entendimento unânime da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, que nada obsta a que o trabalhador solicita um horário desde que menciona o período de início e termo, e as razões fundamentadas que lhe assistem para a sua formulação pois o horário pedido está compreendido no período de funcionamento do estabelecimento.*

*Nada obsta, assim, a que o horário solicitado, seja formulado nos moldes em que o foi, estando referenciado o período mínimo de descanso para almoço possa também ser de 30 minutos, atendendo ao que dispõe a alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*Por outro lado, como impõe o disposto no artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho o empregador apenas pode recusar o pedido se o mesmo for fundamentado em exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, como não resulta da recusa que me foi remetida qualquer invocação de motivos legalmente atendíveis para a recusa, não pode o pedido que formulei ser recusado com o fundamento que V. Exas entenderam invocar, motivo pelo qual solicito que revejam a vossa posição e me concedam o horário solicitado atendendo a que existe uma obrigação constitucional imposta pelo artigo 59.º n.º 1 alínea b) do CRP que impõe que seja cumprido com o direito à conciliação da minha vida familiar com a minha vida*

*profissional reforçados por todas as normas inscritas no Código do Trabalho que também são aplicáveis á minha relação laboral por analogia e que impõe que a entidade organize o horário de trabalho, no cumprimento integral deste principio ou seja as normas contidas nos n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho.*

*Devem, assim, V. Exas. configurar favoravelmente o pedido que formulei atendendo ao que dispõem as normas já invocadas e ainda o que dispõe a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, e ainda a Diretiva 2010/18/UE do Conselho de 8 de março de 2010, que releva para efeitos do dever dos Estados membros relativamente à conciliação entre a vida profissional e a vida privada e familiar dos trabalhadores com filhos menores.*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:
- “1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*
- 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*
- 2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*
- 2.3.** Recentemente a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre*

*homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres” (Considerando 8.), de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).*

- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores em funções públicas por remissão do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprovou o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.
- 2.5.** Para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.6.** Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e

termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

- 2.7.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.
- 2.8.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.9.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho.
- 2.10.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
  - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

- 2.11.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.
- Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.12.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.
- 2.13.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
- 2.14.** A trabalhadora requerente solicitou, nos termos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho, *...alteração do meu atual horário de trabalho, o qual já me foi concedido ao abrigo da lei dos filhos menores de 12 anos, para regime de horário flexível, com início às 8h30 e termino às 16h30, perfazendo assim as 40 horas semanais, atendendo ao disposto no artigo 56.º, n.º 1 e n.º 4 do código do trabalho*, e até que os seus filhos perfaçam 12 anos.
- 2.15.** E a entidade empregadora entende que tal pedido não configura horário flexível, mas sim jornada contínua, na medida em que o pedido não contempla um período para intervalo de descanso não superior a duas horas, como previsto na alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.16.** No caso em apreço, tendo a trabalhadora de cumprir 8 horas diárias de trabalho e 40 horas semanais e considerando a amplitude de 8 horas requerida, sem que



tenha sido previsto um período para intervalo de descanso, conclui-se que o pedido da trabalhadora não é um pedido de horário flexível, pois, a ser deferido a trabalhadora não conseguiria cumprir as 8 horas diárias de trabalho, mas antes passaria a cumprir um período normal de trabalho diário de, quanto muito, 7h30 e semanal de 36h50, compatível com o regime denominado de jornada contínua, hoje previsto no artigo 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, dando-se assim razão ao empregador.

**2.17.** A este propósito, refira-se o Parecer n.º 139/CITE/2012:

*“2.13. Quanto ao regime de trabalho em jornada contínua é de referir que o artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, não atribui à CITE competência para emissão de parecer prévio à recusa da atribuição de tal regime.*

*Na verdade, o regime de jornada contínua não é suscetível de ser confundido com os regimes de horário previstos nos artigos 55.º e 56.º do Código do Trabalho, porquanto:*

*[...]*

*2.13.2. Difere do regime de horário flexível, designadamente pela redução de tempo de trabalho e por considerar tempo de trabalho o intervalo para descanso. Na verdade, enquanto que a jornada contínua implica redução do tempo de trabalho diário, o mesmo não acontece no regime de horário flexível.*

*2.14. Como vem sendo referido, embora o regime de jornada contínua seja considerado um dos instrumentos que pretendem viabilizar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, o mesmo não se confunde com os regimes previstos nos artigos 55.º e 56.º do Código do Trabalho, pelo que a sua recusa pelo empregador não se encontra legalmente sujeita à emissão de parecer prévio da CITE, nos termos do artigo 57.º do mesmo Código, não competindo à Comissão pronunciar-se de acordo com o previsto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, uma vez que, de*

*acordo com o princípio da legalidade da competência previsto no n.º 1 do artigo 29.º do CPA, A competência é definida por lei ou por regulamento e é irrenunciável e inalienável, sem prejuízo do disposto quanto à delegação de poderes e à substituição.”*

- 2.18.** De referir, no caso em análise, que a trabalhadora já usufrui do regime de horário flexível, ao brigo das disposições da parentalidade, de acordo com as declarações da própria.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE não emite parecer prévio uma vez que o pedido da trabalhadora ... não é subsumível nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, nem na sua Lei Orgânica, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, sem prejuízo da trabalhadora poder formular novo pedido.
- 3.2.** A CITE recomenda ao Centro Hospitalar ..., E.P.E, que promova medidas de conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 5 DE NOVEMBRO DE 2014**