

## PARECER N.º 202/CITE/2017

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do 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 508-FH/2017

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 24.03.2017, do ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no Serviço de ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*“ASSUNTO: Pedido de flexibilidade de horário - trabalhador com responsabilidades familiares*

- ...

*Nos termos do n.º 5, do artigo 56.º, da Lei 7/2009, que aprova o Código do Trabalho, e sendo intenção do ..., recusar o pedido de flexibilidade de horário, apresentado pela Enfermeira - ..., junto se remete a V. Exa., copias do pedido apresentado pela trabalhadora, da fundamentação para a intenção da recusa e da apreciação da trabalhadora.”*

1.1.1 Em 17.02.2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Assunto: Pedido de autorização de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares e dispensa para amamentação*

*Eu, ..., Enfermeira, com o n.º mecanográfico ..., a exercer funções no serviço de ..., nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência e acompanhamento inadiável e imprescindível à filha ..., nascida a 25/06/2016 (assento de nascimento em anexo), menor de doze anos, pelo período de 3 anos com o seguinte horário de trabalho: das 9 horas às 15 horas (manhã) e das 14 horas às 20 horas (tarde) de segunda a sexta-feira (dias úteis) a iniciar a 22 de Março de 2017 (após licença parental alargada).*

*Declara ainda que a filha vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente (conforme declaração em anexo).*

*Mais informa, nos termos do disposto no n.º1 do artigo 47.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, que pretende dispensa para amamentação a iniciar no dia 22 de Março de 2017, sendo o primeiro período compreendido entre as 8 horas e as 9 horas e o segundo período entre as 15 horas e as 16 horas no turno da manhã e o período entre as 20 horas e as 22 horas no turno da tarde.*

*Pede deferimento,*

*..., 17 fevereiro de 2017”*

- 1.1.2** Em 09.03.2017, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa à trabalhadora, tendo sido esta recebida em 10.03.2017, conforme se transcreve:

*“Assunto: Pedido de alteração de horário — trabalhador com responsabilidades familiares*

*Em resposta ao requerimento apresentado por V. Exa. em 17 de fevereiro de 2017, em que solicita alteração de horário, por ser trabalhador com responsabilidades familiares — filho menor, informa-se que sobre o mesmo recaiu a seguinte deliberação do Conselho de Administração, de 01 de março de 2017: “Indeferido, na sequência da informação do SGRH.”*

*Nos termos do n. 4, do artigo 57.º da Lei 7/2009, pode apresentar por escrito apreciação ao indeferimento.”*

1.1.2.1. Consta do processo documento com o seguinte conteúdo:

*Exmo. Sr. Enfermeiro ...*

*Enfermeiro Diretor*

*Assunto: Horário Flexível trabalhadora com responsabilidades familiares — Enfermeira — ...*

*A requerente é detentora da categoria de Enfermeira, do mapa de pessoal do ..., em regime de Contrato Individual de Trabalho a desempenhar funções no Serviço de Serviço de ..., com o regime de trabalho de 40 horas/semana, solicita a prática do horário de trabalho flexível, por responsabilidades familiares — filha menor de 12 anos, pretendendo a distribuição da carga horária de segunda-feira a sexta-feira (dias úteis), por turnos sendo a manhã das 08:00 h às 16:00 h e tarde das 14:00 h às 22:00 h, pelo período de 3 anos com início em 22 de março de 2017.*

*Preconiza os artigos 56.º e 57º, da Lei 7/2009:*

*“Artigo 56.º*

*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*

*1 — O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.*

*2 — Entende -se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

*3 — O horário flexível, a elaborar 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.*

*4 — O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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.*

*5 — Constitui contra -ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.*

*Artigo 57.º*

*Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível*

*1 — O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicita-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

*a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*

*b) Declaração da qual conste:*

*i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;*

*2 — O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

3 — No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 — No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 — Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 — A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 — Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 — Considera -se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 — Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposta para o pedido inicial.

10— *Constitui contra -ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2, 3,5 ou 7.”*

*A requerente encontra-se nas condições previstas na legislação vigente, para usufruir de flexibilidade de horário, por responsabilidades familiares, sendo que até 24/06/2017, vai usufruir de dispensa para amamentação (dois períodos diários até ao máximo e 1 hora cada).*

*O horário proposto, não está de acordo com o previsto no n.º 3 do art.º 55.º do Código do Trabalho, no entanto como se trata de trabalho por turnos, este pedido pode ser acolhido se estes se enquadrarem nos praticados na Instituição.*

*Se for pretensão do ..., recusar o pedido de flexibilidade de horário, o mesmo tem de ser feito no prazo máximo de 20 dias após a receção do mesmo, notificar a trabalhadora da decisão, a qual tem 5 dias para apreciar a intenção do indeferimento. Concluído este procedimento a Entidade, nos 5 dias subsequentes tem que enviar o processo para apreciação à CITE.*

*À Consideração superior.*

*... 2017/02/23*

*SGRH,”*

**1.1.3.** Em 14.03.2017 a trabalhadora apresentou a apreciação à intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

*“Exmo Sr. Presidente do Conselho de Administração ...*

*Assunto: Pedido de autorização de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares — apreciação da decisão do Conselho de Administração*

*..., Enfermeira, com o n.º mecanográfico ..., a exercer funções no serviço de ..., requerente do pedido de horário flexível a 17 de*

*fevereiro 2017 vem, nos termos da Lei, manifestar a sua insatisfação face à deliberação do Conselho de Administração "Indeferido, na sequência da informação do SGRH", rececionado via correio a 10 de março 2017.*

*A requerente exerce as funções de enfermeira neste ... desde 2011, tendo sempre cumprido com todos os deveres inerentes à sua categoria profissional, bem como os de assiduidade, zelo e diligência. Trabalhou sempre em regime de turnos e cumpriu escrupulosamente os horários do serviço.*

*Foi sempre de bom grado que trabalhou em regime de turnos, acontece porém que, foi mãe e usufruiu da licença parental alargada de 25 de junho 2016 a 19 de fevereiro 2017, e de seguida, encontra-se de férias relativas ao ano 2016. A requerente é casada e vive em comunhão de mesa e habitação com o marido e com a sua filha menor (de 8 meses). O marido da requerente exerce a sua atividade profissional de segunda-feira a sábado.*

*A requerente terá retaguarda familiar apenas à semana, pois os familiares só poderão dar apoio de segunda a sexta-feira, visto que ao fim de semana encontram-se noutra residência, a 140 km.*

*Pelo que, a requerente solicita laborar de segunda a sexta-feira, nos turnos de manhã ou tarde, por um período de 3 anos, a iniciar a 22 de março 2017 e sem prejuízo de ser renovado o mesmo pedido ou interrompido, para conseguir cumprir com as suas responsabilidades familiares.*

*De realçar que a requerente irá usufruir do horário de amamentação (conforme informado no requerimento de 17 de fevereiro 2017 que pretende dispensa para amamentação a iniciar a 22 de março 2017), logo já isenta dos turnos da noite. Assim, apenas solicita a isenção dos turnos ao fim de semana pelos motivos supracitados.*

*A equipa do serviço onde a requerente pertence é composta por 34 Enfermeiros na área da prestação dos cuidados para 2 alas.*

*A ala 1 com 17 Enfermeiros (segundo horário de março 2017, os casos de exceção):*

- 1 enfermeira com horário fixo de segunda a sexta-feira
- 1 enfermeira (especialista em reabilitação) com horário de segunda a sexta-feira
- 2 enfermeiras de atestado (por gravidez)
- 1 enfermeira com licença parental (regresso em maio 2017)

A ala 2 com 17 Enfermeiros (a requerente pertence a esta ala/equipa):

- 2 enfermeiras (especialistas em reabilitação) com horário de segunda a sexta-feira
- 1 enfermeira com licença parental
- 2 enfermeiras com horário de amamentação (já incluída a requerente)

*Ciente e conhecedora da realidade do serviço onde exerce funções, a requerente reitera total disponibilidade para ser mobilizada de serviço. A requerente manifestou inclusive atempadamente à sua chefia (Sr. Enf.º Chefe e Sr. Enf.º Diretor) a disponibilidade para tal. Certa que existem serviços onde possa desempenhar as suas funções, indo de encontro às suas manifestas necessidades e às do ... enquanto entidade patronal.*

*O hospital tem serviços que não funcionam 24 horas por dia e 365 dias por ano, pelo que a passagem por esses serviços pode ser rotativa e com períodos de permanência de acordo com as carências dos colaboradores. A própria designação de flexibilidade de horário é por si só flexível e a intenção de conciliar com a entidade, sem prejuízo da prossecução dos seus interesses em prestar cuidados de saúde aos utentes, condição para assegurar a melhor assistência possível também à família.*

*Assim, o indeferimento do pedido de horário flexível compromete o seu dever de dar apoio e assistência à filha e afeta também a sua vida conjugal.*



*Face ao exposto, estão preenchidos os pressupostos legais para autorização de trabalho em regime de "horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares", fato que fundamenta o presente pedido de alteração de horário de trabalho e/ou transferência de serviço.*

*Pede deferimento,*

*..., 14 de março de 2017"*

- 1.1.3.1.** Consta manuscrito no documento supra transcrito, o seguinte despacho:  
*"Face às dificuldades e número de horários fixos já atribuídos, indefere-se o presente pedido, mantendo-se decisão anterior. Remeta-se à CITE."*

*Reunião CA n.º 30 Data: 15/3/2017 (...)"*

- 1.1.4.** Foram juntos ao processo os seguintes elementos: Cópia de Assento de Nascimento; Atestado da Junta de Freguesia de ..., comprovativos de envio e receção de documentos.

## **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.** 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.
- 2.5.** Assim, e 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, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.5.1.** 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.

**2.5.2.** 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 dispendo, 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.

**2.5.3.** 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.

**2.5.4.** 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.<sup>1</sup>

**2.6.** 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;

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 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.

- 2.6.1.** 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.
- 2.7.** 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.
- 2.8.** 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. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de filha menor de 12 anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho: *" pelo período de 3 anos com o seguinte horário de trabalho: das 9 horas às 15 horas (manhã) e das 14 horas às 20 horas (tarde) de segunda a sexta-feira (dias úteis) a iniciar a 22 de Março de 2017 (após licença parental alargada). (...)*

*Mais informa, nos termos do disposto no n.º1 do artigo 47.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, que pretende dispensa para amamentação a iniciar no dia 22 de Março de 2017, sendo o primeiro período compreendido entre as 8 horas e as 9 horas e o segundo período entre as 15 horas e as 16 horas no turno da manhã e o período entre as 20 horas e as 22 horas no turno da tarde.”.*

- 2.10.** De acordo com os documentos juntos ao processo verifica-se que a trabalhadora apresentou o pedido de horário supra referido em 17/02/2017, tendo sido notificada da resposta a esse pedido em 9/03/2017, no cumprimento do prazo de 20 dias para resposta.
- 2.11.** Tendo recebido a resposta da entidade empregadora em 10/03/2017, a trabalhadora poderia apreciar a decisão até ao dia 15/03/2017, devendo a entidade empregadora, terminado este prazo, ter solicitado o parecer prévio da CITE até ao dia 20/03/2017, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.12.** Na verdade tal solicitação só veio a ocorrer no dia 22/03/2017.
- 2.13.** A cominação legal prevista na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho determina a aceitação do pedido da trabalhadora nos precisos termos em que foi formulado.
- 2.14.** Importa esclarecer que a CITE tem considerado enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>3 4</sup>

---

<sup>2</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>3</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa<sup>3</sup> ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho<sup>3</sup> devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho<sup>3</sup>, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência,

- 2.14.1.** Cumpre referir que, no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a.
- 2.14.2.** A elaboração do horário flexível compete à entidade empregadora de acordo com o pedido realizado e no respeito pelo disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.15.** Neste sentido, considera-se que o pedido formulado cumpre os requisitos legais essenciais, devendo o mesmo ser aceite, por determinação legal.
- 2.16.** Não obstante a aceitação do pedido, nos termos legais, refira-se que, no caso em apreço, o pedido da trabalhadora foi enquadrado pela entidade empregadora nos turnos da manhã (8.00h/16.00h) e tarde (14.00h/22.00h), e que a intenção de recusa, tal como consta do processo, não permitiria, ainda assim, avaliar os condicionalismos do Serviço de ....

---

que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal<sup>3</sup> e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa."

<sup>4</sup> Refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, relativamente ao tempo de trabalho - "*determinação quantitativa da prestação de trabalho*" que "*III. A dimensão temporal da prestação de trabalho de cada trabalhador resulta da conjugação dos seguintes parâmetros: a) A duração convencionada (...)* b) *O período de funcionamento da organização de trabalho (...)* c) *O horário de trabalho, que é o esquema respeitante a cada trabalhador, no qual se fixa a distribuição das horas do PNT entre os limites do período de funcionamento. Nos termos da lei, cabe ao empregador estabelecê-lo, com observância dos condicionalismos legais (...)* O horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso. (...)", in DIREITO DO TRABALHO, Almedina, 12ª Edição, janeiro de 2004, págs. 331 a 336.

- 2.17. De referir, ainda, que o horário pedido pela trabalhadora, por indicar os períodos em que pretende gozar a dispensa para amamentação, deverá ser interpretado nos termos previstos no n.º 3 do artigo 47.º do Código do Trabalho, segundo o qual:
- “A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador”.*

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho considera-se que o empregador aceitou o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos uma vez que não solicitou à CITE a emissão de parecer prévio no prazo determinado no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 3.2. Recomendar ao ... que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e 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 19 DE ABRIL DE 2017, COM A DECLARAÇÃO DE VOTO, RELATIVA A ESTE E OUTROS PROCESSOS, APRESENTADA PELO REPRESENTANTE DO MINISTÉRIO DAS FINANÇAS, ENQUANTO RESPONSÁVEL PELA ÁREA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, CONFORME SE TRANSCREVE, E CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**

**“ Voto favoravelmente todos os pareceres.**

**No entanto, considero que a aceitação do pedido nos seus precisos termos justificaria a**

dispensa da apreciação substantiva.

19 de Abril de 2017”