

**PARECER N.º 245/CITE/2017**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, 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 627/FH/2017

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu a 17.04.2017 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., técnica de ... a exercer funções no Serviço de ....

**1.2.** Em 08.03.2017 a trabalhadora requerente solicitou à entidade empregadora, através de formulário próprio, trabalhar em regime de horário flexível com início às 08h30 e termo às 15h30 de segunda a sexta, com possibilidade de efectuar 1 turno por semana em horário até às 19 horas, entrando na escala de rotatividade de turnos, pelo prazo de 3 anos. A trabalhadora declara ainda que vive com o menor em comunhão de mesa e habitação, indicando como fundamentação para o pedido a necessidade de *“acompanhamento a menores, por incompatibilidade de horários com a creche”*.

**1.3.** A 28.03.2017 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora de acordo com o que a seguir se transcreve:

*“Em resposta ao V. pedido, a qual nos mereceu a melhor atenção, vimos por este meio informar o seguinte:*

- 1. Vem V. Exa. Solicitar horário flexível com início às 8h30m e termo às 15h30m, de segunda a sexta-feira, com possibilidade de efetuar um turno por semana em horário até às 19 horas, entrando na escala de rotatividade por turnos.*
- 2. Pretendemos deferir a sua pretensão, conciliando dentro do possível as suas necessidades familiares com as necessidades do serviço, desde que cumprida a*

*lei – o que, com todo o respeito, não se verifica relativamente ao pedido que apresentou.*

*(...)*

- 5. Nestes termos, podemos autorizar o seu pedido desde que altere a hora de início ou termo do período normal de trabalho diário (nos dias em que fará apenas manhãs) em meia-hora pelo menos, de modo a que possa cumprir o seu período normal de trabalho diário de (7 horas de trabalho) e a meia-hora de almoço por lei imposta;*
- 6. Para além do exposto, também informamos que o seu horário será autorizado de segunda a domingo, e não de segunda a sexta, uma vez que o horário dos técnicos afetos à ... está organizado de segunda a domingo – uma vez que a ...s aos vários serviços hospitalares é necessária todos os dias da semana.*
- 7. Esta autorização não prejudica que a Direção de Serviço distribua equitativamente pelos trabalhadores com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento do serviço nos horários a descoberto, nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas, designadamente assegurar os intervalos de descanso ou o direito a férias, origine períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores que garanta o funcionamento do serviço (...).”*

**1.4.** Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa datada de 07.04.2017, nos termos a seguir transcritos:

*“Venho por este meio apresentar a V.Ex. a minha apreciação à intenção de recusa do pedido de autorização em regime de horário flexível (HF). Por forma a contextualizar a atual situação informo que tenho um contrato individual de trabalho a 35 horas/semana.*

*Entenda-se, que sou mãe de uma menor e que essa faz parte do meu agregado familiar e que a mesma vive comigo em comunhão de mesa e habitação.*

*O HF solicitado no passado dia 08.03.2017, tem a intenção de dar continuidade ao que se encontra em vigor solicitado a 12.02.2015 e autorizado pela CITE, nos seguintes parâmetros — segunda a sexta-feira das 9 às 16 hs ou enquanto durou o período de amamentação das 10 às 15hs.*

*O serviço de ... distribui os horários da seguinte forma:*

*-Manhãs: entre as 8 horas e as 16 horas; Tardes: entre as 16 horas e as 24 horas;  
Intermédio: entre as 12horas e as 19 horas*

*Maioritariamente o trabalho realiza-se no período da manhã, ao contrário do turno da tarde que requer apenas dois ... e ao fim de semana (FDS) dois Técnicos de ... (...) (cada um 15hs) + 1... intermédio (7ou8hs).*

*Em relação aos fundamentos constantes na vossa comunicação contesto o seguinte:*

*- Solicitei HF pelo prazo de três anos com o fundamento de necessidade de acompanhamento de filha menor, uma vez que não possuo estrutura familiar que me possa prestar apoio. Indiquei os termos do horário pretendido que será das 08:30 horas às 15:30 horas ou das 09:00 horas às 16 horas de segunda a sexta-feira em dias úteis, para conseguir articular o meu horário de trabalho com a creche/infantário da menor, que se encontra encerrado aos fim de semanas e feriados. Os termos indicam também os períodos de presença obrigatória e de descanso.*

*Desta forma solicito a minha presença no período da manhã, facultando a possibilidade de realizar um turno intermédio por semana, visto o infantário encerrar as 19 horas.*

*Efetivamente, o acompanhamento da minha filha é sempre necessário, e o é também à tarde e FDS, a justificação para a sua coincidência com o período de maior carência de pessoal no turno Tarde e FDS ainda não consigo justificar, se considerarmos uma coincidência as creches/infantários se encontrem abertos exatamente no período contrário às necessidades de recursos humanos nos serviços farmacêuticos desta Unidade.*

*Contudo vou continuar a desempenhar as minhas funções no serviço e não me parece que pelo facto de não fazer tardes ou FDS que o serviço colapse, pois existem outras pessoas que me podem substituir nos horários que eu não posso efetuar, porque não sou insubstituível, e porque o serviço está constituído com 22 ... e a maioria não tem restrições de horário de acordo com a lei, apenas alguns têm restrições de postos de trabalho.*

*- No que se refere às restrições de postos de trabalho mencionados, o pedido de HF em nada afeta os existentes atualmente.*

*(...)*

*Desta forma a minha presença no turno da manhã é uma mais valia para o serviço dado que posso realizar todas as funções inclusive as restritas a alguns colegas, ao*

*contrário dos outros períodos que podem ser assegurados pelos restantes mesmo com restrições.*

*No que se refere aos FDS, as restrições em nada afetam os turnos, pois de três ... escalados apenas um tem de estar apto para realizar funções nos postos de ..., desta forma os outros dois podem estar ambos com restrições de postos de trabalho.*

*- O horário requerido não vai comprometer o funcionamento do serviço mesmo em caso de férias ou intervalos de descanso, porque a minha função é desempenhada por vários colaboradores com a mesma categoria profissional (22..., ao contrário dos 19... aquando da solicitação de HF anterior em 2015), e em regime de turnos, O número de horas semanais irão ser realizadas na íntegra sem prejuízo para o serviço dentro dos períodos estabelecidos, deste modo a justificação que em períodos de férias o serviço ficará desfalcado, não tem qualquer fundamento pois o número de TE será o mesmo independentemente de efetuar serviço em tardes, FDS ou apenas manhãs.*

*Eu pretendo efetuar exatamente o mesmo horário que tenho vindo a exercer, portanto, não é o pedido de horário flexível que vai comprometer o funcionamento de um serviço, bem como ainda me disponibilizo a efetuar turnos intermédios que não realizava até então.*

*- No que se refere ao período de descanso, solicito o horário em jornada continua, que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho, da mesma forma que os restantes profissionais do serviço de ... fazem diariamente*

*Desta forma, efetuo o intervalo de descanso dos 30min referidos por vós, em jornada continua, que tal como para os restantes profissionais pode estar compreendido entre os 12:30 e as 14 horas, visto integrar a escala de rotatividade efetuando os turnos intermédios.*

*Segundo vossa informação nos dias que efetuo apenas manhãs devo efetuar 30min de pausa, não sendo obrigatório nos turnos intermédios que pode ser realizado em jornada continua, contudo os restantes funcionários da ... trabalham sempre em jornada continua independentemente do horário que realizem no dia. Desta forma, apenas solicito os mesmos direitos implícitos ao serviço em si.*

*Bem como solicito a jornada continua ao abrigo do Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho artigo 114.º 3 a) (...).*

*Salvo melhor entendimento ao aduzido no parecer, sempre se dirá que a vossa decisão de indeferimento padece ainda de fundamentação, desde logo, porque nenhuma das razões invocadas contende com "(...) exigências imperiosas de funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável", de acordo com o n.º 2 do artigo 57º do C.T. Pode ser claramente verificado na justificação da recusa que não sou insubstituível.*

*Por todos os motivos mencionados anteriormente o pedido de HF foi realizado a V. Exa, devido ao facto de o horário que é praticado nesta instituição não permite aplicar o disposto na Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) 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.*

*Mais informo que recebi a vossa notificação com registo pelos CTT a 29 de Março de 2017 o que perfaz 21 dias após a minha comunicação e não os 20 indicados pela lei. Visto estar ausente do país efetuei o seu levantamento a 4 de Abril de 2017 como podem confirmar no aviso de recepção.*

*Desta forma, solicito o envio do processo para ser analisado pela CITE."*

## **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.** 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, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.3.1.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que "o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação".

**2.3.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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/a 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.

**2.3.3.** 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, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.3.4.** 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>
- 2.4.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “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”.
- 2.4.1.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.
- 2.4.2.** 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.
- 2.5.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse

---

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



horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.

- 2.6.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.7.** De salientar que os normativos relativos à proteção na parentalidade são aplicáveis, também aos/às trabalhadores/as em funções públicas por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho.
- 2.8.** No contexto descrito a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível, compreendido das 08:30h às 15:30h de segunda a sexta-feira, com a possibilidade de efectuar um turno por semana até às 19:00h, pelo prazo de 3 anos.
- 2.9.** Importa acrescentar que ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.



- 2.10.** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou 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.
- 2.11.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.12.** Relativamente ao caso em apreço e tal como anteriormente referido, 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.
- 2.13.** Ora, tendo a trabalhadora solicitado um horário compreendido entre as 08:30h e as 15:30h, tal significa que o pedido não compreende o intervalo de descanso, verificando-se a prestação de trabalho em mais de seis horas consecutivas, bem como a compreender-se um intervalo de descanso no pedido elaborado pela trabalhadora, tal significa que o mesmo não cumpre o número total de horas para as quais a requerente foi contratada.

- 2.14.** Nestes termos, o pedido da trabalhadora não se encontra legalmente enquadrado nos termos previstos do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Aliás, em sede de intenção de recusa, é a própria entidade empregadora que refere “(...)podemos autorizar o seu pedido desde que altere a hora de início ou termo do período normal de trabalho diário (nos dias em que fará apenas manhãs) em meia-hora pelo menos, de modo a que possa a que possa cumprir o seu período normal de trabalho diário de (7 horas de trabalho) e a meia-hora de almoço por lei imposta;”
- 2.15.** A este propósito mencione-se que tem sido entendimento desta Comissão ínsito no Parecer n.º 15/CITE/2010 que o intervalo de descanso, não superior a duas horas, pode ser reduzido até um mínimo de 30 minutos, caso se verifique necessário.
- 2.16.** De facto, a redução do período para intervalo de descanso, de uma hora para 30 minutos, no âmbito do horário flexível, contribui para atingir o seu objetivo fundamental, que é o de conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a vida familiar.
- 2.17.** Quanto à questão dos fins de semana, aluda-se a entidade empregadora para o facto de ser entendimento da CITE que para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira, também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.18.** Na verdade, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado

- 2.19.** Cumpre referir que pode sempre a Trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.
- 2.20.** Não obstante o anteriormente exposto, saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a protecção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ...relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo de a trabalhador formular novo pedido, se assim o entender.
- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do 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 todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 03 DE MAIO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP-IN (CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA, E QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

*“A CGTP vota contra o parecer n.º 627/FH/2017 constante do ponto 4.24 da OT por se considerar que o mesmo está compreendido no âmbito do artigo 56.º do Código do Trabalho.”*