

## PARECER N.º 475/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 1257-FH/2017

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 10.08.2017, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., assistente operacional, a exercer funções no Serviço de ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Assunto: Pedido de Passagem ao Regime de Horário Flexível — intenção de Recusa — Comunicação à Trabalhadora da Intenção de Recusa — Envio do Processo para a CITE com o Fundamento da Intensão de Recusa — Pedido de Parecer Prévio*

*Apresentando desde já os nossos melhores cumprimentos, e presente a competência desse M.I Comissão, conferida pela alínea c) do art.º 3º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, somos pelo presente meio, nos termos e para os efeitos da parte final do n.º 5, do art.º 57.º, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, de solicitar V. Exa o V. parecer prévio relativamente à intenção de recusa da autorização de passagem ao regime de horário flexível, solicitada por ..., Assistente Operacional, deste Hospital, a 21/07/2017, que se anexa cf. anexo 1).*

*A intenção de recusa do pedido em presença é fundamentada em várias exigências imperiosas de funcionamento do Serviço de Internamento de ..., com base nos seguintes fundamentos:*

1. No Serviço de Internamento de ..., nos dias úteis devem estar 8 elementos de manhã e 6 elementos ao fim-de-semana e todos os dias devem estar 4 elementos no turno da tarde e 2 elementos no turno da noite.

2. Conforme se pode constatar na Simulação de Horário para setembro de 2017, elaborada pela Sra Enf<sup>a</sup> Chefe do Serviço, tendo em conta o requerido pela Sra Assistente Operacional ..., bem como as outras realidades de análoga natureza, verifica-se que não é possível escalar em 25 dias do mês as quatro Assistentes Operacionais necessárias para o Turno da Tarde c.f. anexo 2).

3. Estas circunstâncias fundamentam a intenção da recusa do Pedido de Horário Flexível, solicitado pela Assistente Operacional ....

Mais se informa que, a 03/08/2017, o Hospital comunicou à trabalhadora, presencialmente a deliberação do Conselho de Administração, a intenção de indeferir a solicitação de trabalho em regime de horário flexível, cf. anexo 1).

O Hospital de forma a cumprir com o estipulado no n.º 5, do art.º 57.º, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, envia:

- Pedido de Passagem ao Regime de Horário Flexível da Sra. Assistente Operacional, ... c.f. Anexo 1), informação da Senhora Enfermeira Chefe, c.f. anexo 2), informação do Diretor de Recursos Humanos, c f. anexo 3) e deliberação, do Conselho de Administração do Hospital, de 02/08/2017, com a respetiva fundamentação de Intenção de recusa ao Pedido de Passagem ao Regime de Horário Flexível, bem como a evidência da comunicação escrita efetuada à Trabalhadora da Intenção de Recusa, em 03/08/2017. Até a presente data, a mencionada colaboradora não apresentou qualquer apreciação à intenção de recusa do pedido de Horário Flexível"

**1.1.1** Em 21.07.2017, trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, em documento manuscrito, conforme resumidamente se transcreve:

*"(...) vem requer a V. Exa. flexibilidade horária, podendo ficar a fazer apenas o turno da manhã das 8h às 16h, de 2ª feira a domingo com folgas rotativas, até ao máximo que a lei permite.*

*(...) Este pedido deve-se ao facto de ter um filho menor de 22 meses de idade e o meu marido não ter um horário que se adapte a poder ficar com o menino quando faço os turnos da tarde ou da noite, como comprova os documentos em anexo."*

- 1.1.2.** Da resposta comunicada à trabalhadora em 03/08/2017, constam diversos despachos manuscritos que se transcrevem:

*" Tomei conhecimento*

*O serviço de ... não tem possibilidade de assegurar o horário pretendido devido a outras situações já existentes.*

*(...) 21/7/2017"*

*" Simulação horário de setembro/2017*

*Nos dias úteis devem estar 8 elementos de Manhã e 6 ao fim de semana*

*Todos os dias devem estar 4 elementos no turno da tarde e 2 no turno da noite*

*(...)"*

*" De acordo com a informação da Sr.<sup>a</sup> Enf.<sup>a</sup> Chefe não é possível deferir o solicitado*

*17/8/2" .*

- 1.1.3.** Consta, ainda do processo a Nota de Serviço Interna, n.º ..., de 21/07/2017, do Diretor de Recursos Humanos dirigida ao Vogal do conselho de Administração:

*"Relativamente ao requerimento apresentado pela Assistente Operacional ..., informa-se:*

1) *O requerido encontra-se previsto nos artigos 56° e 57° da Lei n° 7/2009, de 12 de fevereiro, conforme cópia em anexo.*

2) *Tal como estabelecido na mencionada legislação, constata-se que a trabalhadora:*

*a) É mãe de filha menor de 12 anos;*

*b) Solicita o requerido até ao máximo que a lei permite, indicando o horário pretendido;*

*c) Nunca usufruiu deste tipo de flexibilidade;*

3) *Para os devidos efeitos anexa:*

*a) Declaração horário do cônjuge;*

*b) Declaração sob compromisso de honra em como sua filha vive consigo em comunhão de mesa e habitação, indicando a morada;*

*Verifica-se o cumprimento dos requisitos burocráticos/administrativos estabelecidos na legislação.*

*Com os melhores cumprimentos,"*

1.1.4. De acordo com informação da entidade empregadora a trabalhadora não apresentou apreciação.

1.2. Foi junto ao processo uma simulação de horários de trabalho relativo a setembro de 2017.

## 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. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego

público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

**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 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.

**2.5.3.** 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;
- 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/às trabalhadores/as 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

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.  
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

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 filho menor 22 meses de idade que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos: *" das 8h às 16h, de 2ª a domingo com folgas rotativas, até ao máximo que a lei permite."*.
- 2.10.** Em resposta ao solicitado a entidade empregadora veio comunicar uma simulação de horários e a necessidade de garantir *" Nos dias úteis devem estar 8 elementos de Manhã e 6 ao fim de semana. Todos os dias devem estar 4 elementos no turno da Tarde e 2 no turno da noite."*.
- 2.11.** À CITE a entidade empregadora veio referir que: *" Conforme se pode constatar na Simulação de Horário para setembro de 2017, elaborada pela Sra Enfª Chefe do Serviço, tendo em conta o requerido pela Sra Assistente Operacional ..., bem como as outras realidades de análoga natureza, verifica-se que não é possível escalar em 25 dias do mês as quatro Assistentes Operacionais necessárias para o Turno da Tarde c.f. anexo 2)."*
- 2.12.** Esclareça-se que é doutrina unânime desta Comissão considerar 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 pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>34</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 ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho 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, a organização do trabalho em regime de Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

**2.13.** Assim, e 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 descuidar 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.

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.

**2.14.** De acordo com o referido pela entidade empregadora, não é possível aferir quais

---

turnos implica, com frequência, 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 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 conditionalismos 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.

as exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de ..., ou quais as razões legais ou contratuais que inviabilizam a conceção do solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, designadamente, com base na simulação de horários junto ao processo com indicação de 23 trabalhadoras distribuídas por 7 equipas.

- 2.15. Em virtude da insuficiente concretização dos condicionalismos que obstam à aceitação do pedido outra conclusão não poderá ser alcançada senão a de reconhecer o direito da trabalhadora ao exercício da atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos por si indicados.
- 2.16. Não obstante, e sempre que se justifique e seja devidamente fundamentado, através da indicação de reais limitações do serviço por motivos legais ou contratuais ou perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos os direitos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, deve a entidade empregadora distribuir equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu o seguinte, no que respeita a eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: "*Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos,* Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt)

- 2.17. Por último, e uma vez que o direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível poder ser exercido até aos 12 anos do filho menor, esclarece-se que tem sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012 que:
- “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”.*

### 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 não foram concretizadas as exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de ..., que justificassem a impossibilidade de concessão do horário requerido.
- 3.2. Recomendar ao ... a elaboração do horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à 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, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, 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.

---

*sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.”.*

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE AGOSTO DE 2017, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**

**COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE:**

*A Confederação do Turismo Português vota desfavoravelmente, pois entende que a situação objeto de análise não se enquadra no conceito de horário flexível, que o legislador definiu no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*De acordo com a essa definição, o trabalhador poderá escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

*No entanto, entende a CTP, que o trabalhador apenas poderá exercer esse direito dentro dos limites diários do seu período normal de trabalho diário já estabelecido, sob pena de não estarmos a aplicar o conceito de horário flexível, mas sim o conceito de alteração de horário de trabalho, previsto no artigo 217.º do Código do Trabalho.*

**A CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO:**

*A CGTP aprova o projecto de parecer constante do ponto 4.34 da OT no processo n.º 1257-FH/2017, no entanto considera-se que o conteúdo do ponto 2.16 do parecer só deveria transcrever o conteúdo do Acórdão, porquanto a redação deste ponto pode vir a causar confusão nos destinatários.*