

**PARECER n.º 391/CITE/2018**

**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 1346-FH/2018

**I – OBJETO**

1.1. A CITE recebeu em 11.06.2018, do ....., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., ..., a exercer funções no serviço de ....

1.1.1 Em 09.05.2018, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos em que se transcreve: *“A ora requerente é mãe de dois menores. A ora requerente é casada, o marido exerce funções de ... da unidade de ..., com isenção de horário e disponibilidade 24 horas. A ora requerente não tem apoio da família alargada, sendo que o progenitor dos menores mercê das funções que desempenha e da isenção de horário inerente à função, com 24h de disponibilidade, não pode assegurar, sempre e garantidamente, o cuidado dos menores no fim do período das atividades letivas e que coincidam com alturas em que a requerente está ao serviço. A ora requerente encontra-se no presente e desde que tem vínculo com o ... a trabalhar em regime de horários rotativas, incluindo fins-de-semana e feriados. As exigências da vida familiar da ora requerente e o atual horário não se compatibilizam, sendo extremamente oneroso quer do ponto de vista pessoal quer do ponto de vista financeiro prejudicando os menores em primeira e a sua estabilidade. Em face do exposto e nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, requer a autorização para trabalho em regime de horário flexível de segunda-feira a domingo, entre as 08h00 e as 16h00, num total de 35 horas, com descanso conforme determinado e até que o filho mais novo da ora requerente, perfaça os 12 anos de idade”.*

- 1.1.2. Em 29.05.2018, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 30.05.2018, conforme se transcreve: *"Após análise do pedido de Horário Flexível de trabalho efetuado pela Sra. ... da ..., que apela aos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho (CT), e por isso obriga a pronúncia pelo CITE, proponho a recusa do horário nos termos pretendidos, de acordo com a seguinte: A aplicação do horário pretendido põe em causa o funcionamento do serviço nos períodos da Tarde e da Noite, que deixam de ficar adequadamente assegurados face à necessidade de ... que aí recorrem e são ... no ..., com graves repercussões na segurança das mesmas; Face aos atuais constrangimentos na contratação/substituição de ..., e às exigências do serviço de ..., que incorpora ..., é imperioso que a Sr. ... requerente mantenha o regime de horário por turnos; Apesar das razões do pedido serem compreensíveis, e face às atuais dificuldades em contratar substituições, considero que deve prevalecer o princípio da igualdade de oportunidade entre todos os elementos da equipa, uma vez que a atribuição deste tipo de horário inviabiliza a realização de escalas com cumprimento de todas as ...; A impossibilidade de mobilização interna para outro serviço cujo horário fosse mais compatível com o solicitado, uma vez que todos os pedidos anteriores de horário flexível foram autorizados pelo CITE bloqueando completamente a política de mobilidade anterior da instituição. Face ao exposto está objetivamente demonstrada a necessidade imperiosa do funcionamento do serviço, de modo a comprovar que o requerido horário flexível põe em causa o funcionamento do ..., de acordo com o previsto no artigo 57º, ponto 2 do CT. De referir que, ao mencionar que pretende trabalhar no período das 8 às 16 horas, o seu pedido não se enquadra no regime dos artigos 56º e 57º antes se tratando de um pedido de alteração de horário. O regime de horário flexível, de acordo com o artigo 56º do CT, traduz-se na escolha por parte de trabalhador de um horário maleável, dentro de certos limites fixados pelo período normal de trabalho diário, que na situação em causa é de 7 dias por semana e 24 horas por dia. Aquilo que está a ser solicitado é um horário rígido, com horas de início e de fim previamente definidas. Assim o pedido deverá ser considerado inepto, pois compete ao empregador a fixação do horário de trabalho (artigo 212º/1º CT) e não o contrário."*

- 1.1.2 Tendo a trabalhadora, recebido a intenção de recusa em 30/05/2018, a trabalhadora dispôs de prazo até ao dia 04/06/2018 para apresentar a sua apreciação, o que fez a 04.06.2018, conforme sumariamente se transcreve: " (...) *não querendo de forma alguma prejudicar os meus pares, nem a instituição para a qual trabalho e partilhando dos mesmos objetivos da mesma, segurança e conforto de quem nos procura, os quais posso garantir praticando o referido horário.*"

## 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 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 solicita o seguinte: *"requer a autorização para trabalho em regime de horário flexível de segunda-feira a domingo, entre as 08h00 e as 16h00, num total de 35 horas, com descanso conforme determinado e até que o filho mais novo da ora requerente, ..., perfaça os 12 anos de idade"*.
- 2.10. Como fundamento à intenção de recusa a entidade empregadora veio referir que: *"A aplicação do horário pretendido põe em causa o funcionamento do serviço nos períodos da Tarde e da Noite, que deixam de ficar adequadamente assegurados face à necessidade de ... que aí recorrem e são ... no ..., com graves repercussões na segurança das mesmas; Face aos atuais constrangimentos na contratação/substituição de ..., e às exigências do serviço de ..., que incorpora ..., é imperioso que a Sra. ... requerente mantenha o regime de horário por turnos; Apesar das razões do pedido serem compreensíveis, e face às atuais dificuldades em contratar substituições, considero que deve prevalecer o princípio da igualdade de oportunidade entre todos os elementos da equipa, uma vez que a atribuição deste tipo de horário inviabiliza a realização de escalas com*

---

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

*cumprimento de todas as ...; A impossibilidade de mobilização interna para outro serviço cujo horário fosse mais compatível com o solicitado, uma vez que todos os pedidos anteriores de horário flexível foram autorizados pelo CITE bloqueando completamente a política de mobilidade anterior da instituição. Face ao exposto está objetivamente demonstrada a necessidade imperiosa do funcionamento do serviço, de modo a comprovar que o requerido horário flexível põe em causa o funcionamento do ..., de acordo com o previsto no artigo 57º, ponto 2 do CT. De referir que, ao mencionar que pretende trabalhar no período das 8 às 16 horas, o seu pedido não se enquadra no regime dos artigos 56º e 57º antes se tratando de um pedido de alteração de horário. O regime de horário flexível, de acordo com o artigo 56º do CT, traduz-se na escolha por parte de trabalhador de um horário maleável, dentro de certos limites fixados pelo período normal de trabalho diário, que na situação em causa é de 7 dias por semana e 24 horas por dia. Aquilo que está a ser solicitado é um horário rígido, com horas de início e de fim previamente definidas. Assim o pedido deverá ser considerado inepto, pois compete ao empregador a fixação do horário de trabalho (artigo 212º/1º CT) e não o contrário”.*

- 2.11.** A trabalhadora em sede de apreciação reforça dizendo: “não querendo de forma alguma prejudicar os meus pares, nem a instituição para a qual trabalho e partilhando dos mesmos objetivos da mesma, segurança e conforto de quem nos procura, os quais posso garantir praticando o referido horário.”
- 2.12.** 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.

- 2.13.** Esclareça-se que é doutrina 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>3</sup>
- 2.14.** 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 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. elaboração do horário flexível compete à

---

<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 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<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.”



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.** De acordo com os fundamentos que levaram à intenção de recusa por parte da entidade empregadora, não é possível aferir quais 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, não se sabe quantas equipas, e quantos assistentes técnicos/as são necessários por turno e quais os períodos de tempo que ficariam a descoberto com a atribuição o horário requerido. Também das razões exposta pela entidade empregadora, não fica exposto que a trabalhadora requerente seja insubstituível, pelo que deve ser atribuído à mesma o horário por si requerido, para efeitos de conciliação.-

### **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.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE JUNHO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).