

## PARECER N.º 49/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 15-FH/2018

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 03.01.2018, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., ENFERMEIRA, a exercer funções no serviço de Medicina ...

1.1.1 Em 07.12.2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos em que se transcreve: *“Eu, ..., a desempenhar funções no Serviço de Medicina ..., com horário de trabalho de 35 horas semanais, venho por este meio solicitar horário flexível das 8 às 15.30 horas, nos dias úteis da semana, ao abrigo do artigo 56.º do código do trabalho/parentalidade, mediante condições e fundamentação que anuncio: Tenho um filho atualmente com 22 meses (cópia do assento de nascimento em anexo) que vive comigo em regime de comunhão de mesa e habitação e que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento. O pai do meu filho é ... da ... embarcado, estando sujeito a um serviço diurno e noturno que pode incluir fins-de-semana e feriados, assim como navegações que implicam grandes períodos de ausência do seio familiar não sendo possível dar-lhe o acompanhamento necessário (cópia da declaração em anexo). Para os aludidos efeitos, pretendo que o horário flexível requerido perdure até o meu filho completar 12 anos de idade a 06/02/2028. A necessidade de não trabalhar por turnos prende-se com o facto de achar que devo assegurar o acompanhamento necessário ao meu filho menor de 12 anos e que também não pode ser garantido pelo pai devido à sua atividade profissional.”*

1.1.2. Em 22.12.2017, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 27.12.2017, conforme se transcreve: “A trabalhadora acima identificada, Enfermeira, a exercer funções no Serviço de 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)

Medicina ..., vem solicitar horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho menor de 22 meses de idade, cfr. doc. n.º 1 a 4, que se juntam. A trabalhadora requer "(...) horário flexível das 8 às 15h00 horas, nos dias úteis da semana. Sobre o assunto, a Sra. Enfermeira Supervisora, pronunciou-se nos termos seguintes: "(...) No Serviço de Medicina ... existem quatro equipas de enfermeiros em regime de horário rotativo, de forma a que estejam presentes seis elementos no turno da manhã, seis elementos no turno da tarde e seis elementos no turno da noite. Face ao exposto, não pudemos dar parecer positivo ao horário requerido "trabalho em regime diurno com excussão de fins-de-semana ", dado que não permitiria a elaboração do horário sem o encerramento de 1 cama de cuidados intensivos uma vez que os restantes elementos da equipa não são em número suficiente para assegurar todo o trabalho noturno e aos fins de semana, uma vez que no ... 19% da equipa já pratica regime de horário especial. - Face à importância da matéria, pois trata-se do exercício de um direito transcrevem-se as normas que regulam a situação em apreço, com **negrito** nosso: (...) 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.º1 do artigo n.º 57.º Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível<sup>1</sup> — O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho 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: i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração; iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal; c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.<sup>2</sup> — O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do fundamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. <sup>3</sup> — No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.<sup>4</sup> — 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. <sup>5</sup> — 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.<sup>6</sup> — A entidade refenda no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável á intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.<sup>7</sup> — 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.<sup>8</sup> — 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 refenda no n.º6 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 disposto para o pedido inicial.<sup>10</sup> — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. '6 - Assim, nos termos conjugados das disposições legais invocados conclui-se o seguinte: a) A trabalhadora com responsabilidades familiares tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, desde que cumpra o disposto no n.º 1 do artigo 57.º da Código do Trabalho; b) Todavia, o horário a praticar deve-se conter dentro do horário de funcionamento do estabelecimento, in caso, no horário de funcionamento do Serviço de Medicina ...; c) Pode ser estabelecido um intervalo de descanso em períodos de trabalho até duas horas; d) O empregador pode, no prazo de 20 dias a contar da receção do pedido, recusá-lo mas, apenas, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável; e) Após pronúncia do trabalhador o processo é enviado à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego para emissão de parecer prévio; f) O parecer da Comissão é vinculativo, só podendo ser impugnado judicialmente; g) Caso o pedido não seja recusado no prazo de 20 dias, não seja submetido à Comissão ou não seja notificado o teor parecer prévio, considera-se o mesmo tacitamente deferido nos seus precisos termos; h) A não observância destas normas constitui contraordenação grave punível com coima apurada nos termos seguintes:(...) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a 610 000 000, de 15 UC a 40 UC em caso de negligência e de 55 UC a 95 UC em caso de dolo). (...)5 - Do total de enfermeiros existentes no ..., cerca de 1795 estão afetos à prestação de cuidados. Destes, 91 estão ausentes de forma prolongada, 560 têm horários fixos (por amamentação, limitações definidas pelo Serviço de Saúde Ocupacional, horário flexível por determinação da CITE e funções com competências acrescidas), restando 1144 com horário rotativo.6 - Considerando as necessidades de um hospital desta dimensão, deveria haver 1444 enfermeiros em horário rotativo.7 - Considerando os dados do Balanço Social de 2014, dos 1.783 enfermeiros, 83,5% eram mulheres e, destas 66% têm idade inferior a 40 anos.8 - O ... tem 65 serviços a funcionar 24 horas por dia, 365 dias por ano, com uma elevada taxa de ocupação

em internamento. 9 - Em todas as áreas supra-referidas, está contemplado o apoio de enfermeiros, sendo que apenas a Ambulatório (consulta externa), os ... e algumas áreas de diagnóstico e terapêutica funcionam até às 20 horas.10 - Para o funcionamento de qualquer das unidades deste ... está definido um número mínimo de enfermeiros, por cada turno.11 - Ora, as áreas acima referidas encontram-se já dotadas de um número de enfermeiros adequado, sendo aí colocados muitos dos enfermeiros que apresentam necessidades de ajustamento do horário ou do tipo de trabalho, maioritariamente por incapacidades que impedem o desempenho de funções em áreas de internamento.12 - Pelo contrário, as unidades de internamento estão asseguradas com o número mínimo de enfermeiros, em termos de horas de cuidados de enfermagem.13 - Por outro lado, a organização do tempo de trabalho destes profissionais exige o cumprimento rígido de horários, sobretudo nas áreas organizadas em regime rotativo — a grande maioria— considerando que cada grupo de enfermeiros, substitui o grupo antecedente e está previsto um período de 30 minutos de sobreposição entre turnos, especificamente para a transmissão das informações relevantes sobre os doentes internados ou em tratamento nas diversas unidades.14 - Acresce que a autorização de horários flexíveis, no quadro atual levará à violação dos direitos dos trabalhadores com horário rotativo pois não poderão ser cumpridas todas as regras.15 - Por último, se os horários flexíveis forem autorizados poderão, no limite, obrigar ao fecho de camas em alguns serviços.16 - Até à data, todos os pedidos de alteração do horário ou da organização do tempo de trabalho, motivados por parentalidade ou incapacidade temporária, com ou sem formulação escrita, eram autorizados, ainda que fosse necessário afetá-los a unidades orgânicas diferentes e/ou dotados de meios que permitissem compatibilizar aqueles horários com o adequado tratamento e apoio aos doentes deste ...17 - Face ao exposto, submete-se à consideração superior.

- 1.1.2** Tendo a trabalhadora, recebido a intenção de recusa em 27/12/2017, a trabalhadora dispôs de prazo até ao dia 02/01/2018 para apresentar a sua apreciação, o que fez a 29.12.2017, conforme sumariamente se transcreve: " Em resposta à vossa comunicação identificada em epígrafe, venho apresentar a minha apreciação relativa à decisão de indeferimento do pedido de horário

flexível que solicitei. Assim após cuidada análise dos fundamentos apresentados na referida decisão, não me posso conformar, uma vez que a mesma limita o exercício de um direito fundamental legalmente previsto, em desrespeito do princípio da igualdade (artigo 24, ponto 3, alínea b do código do trabalho), pondo em causa o direito de acompanhamento e participação no desenvolvimento do meu filho, atualmente com 22 meses de idade (proteção na parentalidade, artigo 35, alínea p, código do trabalho). Não me conformo pelos seguintes motivos que passo a enumerar: 1- O que pretendo é exercer um direito legalmente previsto, para situações como a que me encontro atualmente e que fundamentei devidamente no requerimento inicial. Não se trata de um capricho mas de um direito consagrado na Lei da Constituição da República Portuguesa. Por isso mesmo não colide nem deve ser valorado desfavoravelmente ou comparado a eventuais direitos de terceiros. 2- Por outro lado, o direito que pretendo usufruir não deve ser prejudicado pelo facto de, a ser aprovado o horário por mim proposto “não permitiria a elaboração do horário sem encerramento de 1 cama de cuidados intensivos um vez que no ... 19% da equipa já pratica regime de horário especial” (ponto número 4 do enquadramento). Devo referir que até à presente data sempre foi possível a elaboração dos horários sem encerramento de camas. Na realidade atual do serviço dos 34 enfermeiros, existem seis com horário especial como referido e todos os restantes em horário rotativo. Destes seis, realizam horário fixo de manhãs o Enfermeiro Chefe, a Enfermeira Coordenadora pertencentes à equipa de gestão. Existe duas enfermeiras com horário de manhãs ao abrigo dos artigos 56 e 57 do código de trabalho/parentalidade a filho menor de 12 anos, uma com pedido de transferência ainda não concedido pela Instituição e outra irá sair da Instituição para um ... Um quinto elemento com horário de manhãs”.

## 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 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; 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

---

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

referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de um filho de 22 meses que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos: “exerço funções no Serviço de Medicina Intensiva, com horário de trabalho de 35 horas semanais, venho por este meio solicitar horário flexível das 8 às 15.30 horas, nos dias úteis da semana”.
- 2.10.** Como fundamento à intenção de recusa a entidade empregadora veio referir que: “(...) Face ao exposto, não pudemos dar parecer positivo ao horário requerido “trabalho em regime diurno com excussão de fins-de-semana”, dado que não permitiria a elaboração do horário sem o encerramento de 1 cama de cuidados intensivos uma vez que os restantes elementos da equipa não são em número suficiente para assegurar todo o trabalho noturno e aos fins de semana, uma vez que no SMI 19% da equipa já pratica regime de horário especial.”
- 2.11.** A trabalhadora em sede de apreciação reforça dizendo: “Na realidade atual do serviço dos 34 enfermeiros, existem seis com horário especial como referido e todos os restantes em horário rotativo. Destes seis, realizam horário fixo de manhãs o Enfermeiro Chefe, a Enfermeira Coordenadora pertencentes à equipa de gestão. Existe duas enfermeiras com horário de manhãs ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do código de trabalho/parentalidade a filho menor de 12 anos, uma com pedido de transferência ainda não concedido pela Instituição e outra irá sair da Instituição para um ... Um quinto elemento com horário de manhãs.”
- 2.12.** Refere ainda a entidade empregadora: *“Pelo contrário, as unidades de internamento estão asseguradas com o número mínimo de enfermeiros, em termos de horas de cuidados de enfermagem. 13 - Por outro lado, a organização do tempo de trabalho destes profissionais exige o cumprimento rígido de horários, sobretudo nas áreas organizadas em regime rotativo — a grande maioria— considerando que cada grupo de enfermeiros, substitui o grupo antecedente e está previsto um período de 30 minutos de sobreposição entre turnos,*

*especificamente para a transmissão das informações relevantes sobre os doentes internados ou em tratamento nas diversa unidades.<sup>14</sup> -Acréscce que a autorização de horários flexíveis, no quadro atual levará à violação dos direitos dos trabalhadores com horário rotativo pois não poderão ser cumpridas todas as regras.<sup>15</sup> - Por último, se os horários flexíveis forem autorizados poderão, no limite, obrigar ao fecho de camas em alguns serviços.<sup>16</sup> -Até à data, todos os pedidos de alteração do horário ou da organização do tempo de trabalho, motivados por parentalidade ou incapacidade temporária, com ou sem formulação escrita, eram autorizados, ainda que fosse necessário afetá-los a unidades orgânicas diferentes e/ou dotados de meios que permitissem compatibilizar aqueles horários com o adequado tratamento e apoio aos doentes deste ...”.*

- 2.13.** De acordo com o referido pela entidade empregadora, não é possível aferir quais as exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de Medicina ..., 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 5 equipas num total de 16 trabalhadores/as.
- 2.14.** 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>3</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 turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que

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)

- 2.15.** 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. 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.
- 2.16.** 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

---

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."

trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos.<sup>4</sup>.

### 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 Medicina Intensiva, 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

---

<sup>4</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<sup>4</sup>, 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, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.*"

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 24 DE JANEIRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA 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), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP). COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) : A CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) VOTA DESFAVORAVELMENTE O PARECER POIS ENTENDE QUE A SITUAÇÃO OBJECTO DE ANÁLISE, NÃO SE ENQUADRA NO CONCEITO DE HORÁRIO FLEXÍVEL, QUE O LEGISLADOR DEFENIU NO N.º2 DO ARTIGO 56.º DO CÓDIGO DO TRABALHO.DE ACORDO COM ESSA DEFINIÇÃO, O TRABALHADOR APENAS PODERÁ EXERCER EXERXER ESSE DIREITO DENTRO DOS LIMITES DIÁRIOS SO SEU PERÍODO NORMAL DE TRABALHO DIÁRIO JÁ ESTABELECIDO, SOB PENA DE NÃO ESTARMOS A APLICAR O CONCEITO DE ALTERAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO, PREVISTO NO ARTIGO 217.º DO CÓDIGO DO TRABALHO.OU SEJA, O CONCEITO DE HORÁRIO FLEXÍVEL, NÃO ATRIBUI AO TRABALHADOR/A, O DIREITO DE DETERMINAR OS DIAS EM QUE PRETENDE TRABALHAR, MAS SIM O DE FLEXIBILIZAR UM HORÁRIO JÁ EXISTENTE, CABENDO AO EMPREGADOR, EM PRIMEIRO LUGAR, ESTABELECEER OS LIMITES DENTRO DO QUAL O MESMO PODERÁ SER EXERCIDO – DEPOIS O TRABALHADOR, DENTRO DESSES LIMITES PODERÁ GERIR O TEMPO DA FORMA QUE LHE FOR MAIS CONVENIENTE.**

**E COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO DA (CGTP): A CGTP VOTA FAVORAVELMENTE O PARECER, NO ENTANTO CONSIDERA QUE O MESMO NÃO DEVE INDICAR O PONTO 2.16, POR CAUSAR CONFUSÃO NOS DESTINATÁRIOS E POR PODER OCORRER ENVIESAMENTO NO SEU CUMPRIMENTO.**