

## PARECER N.º 348/CITE/2019

**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.

Processo n.º 2251-FH/2019

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu a 03.06.2019, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de Técnico de Emergência Pré-Hospitalar a desempenhar funções naquele ....

**1.2.** Em 28.03.2019 o trabalhador apresentou requerimento para prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

*"(...) **Nos termos do disposto no artigo 56.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro,** venho por este meio informar V.Exa., que (...) Técnico de Emergência Pré-Hospitalar a exercer funções na ... na base da (...) com o n.º mecanográfico (...), pretendo trabalhar em regime de horário flexível, para poder prestar assistência inadiável aos meus filhos menores, sendo um deles portador de uma deficiência e pelo período máximo permitido.*

*Mais informo que não disponho de mais ajuda familiar.*

*O horário de trabalho pretendido é o seguinte:*

**Segundas, terças e Quartas, turno da manhã (08:00 às 16:00);**

**Quintas-feiras, turno da tarde (16:00 às 00:00);**

**Sábados, turno da noite (00:00 às 08:00).**

*Declaro ainda que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação.*

*Junto em anexo a declaração de agregado familiar e horário da entidade patronal do outro progenitor (mãe), bem como as cópias dos referidos cartões de cidadão do agregado familiar e declaração da segurança social e cópia do relatório médico de (...).*

*Desde já agradeço a vossa atenção e que este horário inicie a 1 de maio de 2019.*

*Aguardo decisão e posterior notificação para o exposto. (...)*

**1.3.** Em 30.04.2019, a entidade empregadora notificou por endereço eletrónico o trabalhador da intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

*Exmo. Sr. (...),*

*Encarrega-me a Diretora do DGRH, de notificar V.exa., nos termos do n.º 3, do artigo 57.º do Código do Trabalho, a decisão que recaiu sobre o pedido de horário flexível, no âmbito da parentalidade, solicitando novamente em 28/03/2019.*

*Desta forma, por Despacho de 23/04/2019, foi **indeferido** o pedido de horário de trabalho solicitado por V. Exa., com fundamento na impossibilidade prática de fazer cumprir a gestão de organização de escala, em especial o previsto no artigo 115.º, n.º 4, al. f) da LTFP, mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso, sem que a entidade empregadora (...) viole diretamente os normativos legais. Sem prejuízo de V. Exa., se articular com o seu superior hierárquico tendo em vista a organização de um horário de trabalho que cumpra com todos os requisitos legais, permitindo desta forma reconhecer todos os direitos que a lei prevê no âmbito da parentalidade, devendo para tal formalizar novo pedido ou em resposta a esta apreciação.*

*Face ao exposto, de acordo com o n.º 4 daquela norma, poderá V. Exa, pronunciar-se por escrito sobre a referida decisão, dispondo para tal o prazo de 5 (cinco) dias contados a partir da receção da presente notificação.*

*Com a presente notificação e no sentido de garantir a possibilidade de contradizer os factos, junta-se cópia da ..., que contribuiu para a instrução do procedimento e decisão.*

*Mais se informa que o referido expediente se encontra ao dispor do interessado ou do seu representante na sede do (...), sito na (...), no horário das 10:00 – 12:00 e das 14:30 – 16:00. (...)*

**1.4.** Em 29.04.2019, foi elaborada a seguinte informação técnica que se transcreve:

**Assunto: Pedido Da Modalidade de Horário Flexível do TEPH (...)**

***I - Identificação E enquadramento do pedido:***

- 1. Em 15 de março de 2019, deu entrada nos serviços administrativos do DGRH (Departamento de Gestão de Recursos Humanos) o requerimento de (...), TEPH (Técnico de Emergência Pré-Hospitalar), com o n.º mecanográfico (...), afeto à*

... (...), requerendo a modalidade de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, conforme prevista no artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprovou o Código de Trabalho (CT).

2. Conforme Informação-Proposta n.º ..., foi indeferido o horário de trabalho solicitado pelo trabalhador, com fundamento na impossibilidade prática de fazer cumprir o período semanal de trabalho previsto no artigo 105.º, n.º 1, al. b), cujo período de descanso não é observado tal como previsto no artigo 123.º, n.º 1, todos da LTFP, sem que a entidade empregadora (...) viole diretamente os normativos legais.
3. O trabalhador foi notificado em 28/03/2019, para efeitos de exercício do direito de apreciação previsto no n.º 4 do artigo 57.º do CT, no prazo de cinco dias.
4. Em resposta, nesse próprio dia, o trabalhador vem alterar o horário para os seguintes moldes:
  - a. Turno da noite (00h-08h), às segundas-feiras, terças-feiras e quartas-feiras;
  - b. Turno da tarde (16h-00h), às quintas-feiras;
  - c. Turno da noite (00h-08h), aos sábados;
  - d. Folgar às sextas-feiras e aos domingos.

i. Que resulta no seguinte quadro:

	2.ª feira	3.ª feira	4.ª feira	5.ª feira	6.ª feira	Sábado	domingo
N (00:00 - 08:00)						x	
M (08:00 - 16:00)	x	x	x				
T (16:00 - 24:00)				x			

5. Solicitou ainda que o horário produzisse efeitos a 01/05/2019.
6. Para efeitos de análise do procedimento, os documentos carreados para o processo são os mesmos que constam no ponto 4, da Informação-Proposta n.º ..., pelo que se dão por aqui reproduzidos.
7. De sublinhar que pese embora o menor com deficiência seja enteado do trabalhador, enquadra-se na extensão de direitos atribuídos aos progenitores:  
"1 - O adotante, o tutor, a pessoa o quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos: (...)  
f) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares."

8. Face ao exposto, qualquer referência a “filho”, para efeitos de direitos, deve considerar-se “enteado” do trabalhador que vive em comunhão de habitação com aquele.
9. Mediante o requerido do novo horário apresentado, foram solicitados novamente pareceres aos superiores hierárquicos que emitiram o seguinte:
- a. Dr. (...), coordenador TEPH da ...: “Para além dos constrangimentos que este tipo de escala apresenta para o meio, informo que não pode ser realizada conforme o trabalhador solicita, pois, penso que também este pedido não cumpre os pressupostos legais de descanso entre turnos (...)”.
- b. Dra. (...), Diretora da ...: “Concordo com o parecer do Coord Geral.”.

## **II — Análise:**

10. Cumpre tecer as seguintes considerações, tanto a remissão efetuada pelo n.º 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho,
- “é aplicável ao vínculo de emprego público, sem prejuízo do disposto na presente lei e com as necessárias adaptações, o disposto no Código do Trabalho”, quanto a estabelecida no n.º 1 do artigo 101.º
- “é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público o regime do Código do Trabalho em matéria de organização e tempo de trabalho, com as necessárias adaptações e sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes”
11. Sem excluir que também aquela norma prevê a regulação de vários aspetos da relação de trabalho em funções públicas, entre os quais a matéria de parentalidade, nos termos do n.º 1, al. d) daquele preceito, o que determina a aplicação dos artigos 33.º a 65.º do CT.

### **a) do horário flexível:**

12. De acordo com a modalidade de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, determina o n.º do artigo 56.º do CT, que:
- “[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”.
13. Para que o trabalhador possa exercer este direito, rege o n.º 1 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. “, nosso sublinhado.*

14. *Preceituam os n.ºs 2 e 3 do art.º 56.º do CT, por horário flexível entende-se aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, [não implicando redução do horário de trabalho], devendo o empregador elaborar o referido horário nos seguintes termos:*

*“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 período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzido 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. “.*

15. *Cotejando os normativos legais e face à pretensão do trabalhador, não estamos perante um horário fixo nem um horário flexível, tal como nas características apresentadas no art.º 56.º do CT, mas, efetivamente perante uma situação homologa a um horário flexível<sup>1</sup>.*

16. *Ou dito por outras palavras, a Intenção do legislador foi, através da criação de um horário flexível, harmonizar o direito do trabalhador à conciliação da atividade profissional com a vida pessoal, daí que quando esta norma refere, “horário flexível”, não poderá ser interpretada no sentido restritivo ou literal. Inclusive deverá a norma ter tal amplitude, podendo ser enquadrado no regime de trabalho por turnos<sup>2</sup>, ou seja, quando for concedido o horário flexível, deverá ser enquadrado num horário específico.*

***b) Proteção na parentalidade:***

17. *Os direitos de proteção na maternidade e na paternidade são direitos fundamentais constitucionalmente consagrados no art.º 68.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), considerados como direitos análogos aos direitos, liberdades e garantias:*

*“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da 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 como valores sociais eminentes.*

18. *O estatuído na alínea b) do 1 do artigo 59.º da CRP estabelece ainda direitos a proteção no âmbito laboral:*

---

<sup>1</sup> Entendimento acolhido pelo parecer GJ 1370/2018, proferido pela Dra. (...), Coordenadora do Gabinete Jurídico deste Instituto, e deliberado pelo CD em 04.09.2018.

<sup>2</sup> Vide o Parecer da CITE n.º 318/CITE/2018, consultável em <http://cite.gov.pt/pt/acite/pareceres.html>

*“Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) [A] 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.”*

19. Assim, para concretização dos princípios constitucionais referidos, o nosso legislador consagrou diversas medidas tendentes à proteção da parentalidade, nomeadamente, a flexibilidade de horário.
20. Mas o disposto no art.º 56.º do CT, não pode ser encarado em termos absolutos, não sendo uma concessão automática nem pode ser desprendida da atividade/missão da empresa ou organismo<sup>3</sup>.
21. Sem excluir que aquela comissão faz diversas advertências no sentido de as entidades empregadoras terem o dever de elaborar horários de trabalho atendendo aos direitos inerentes aos trabalhadores de modo a ser conciliada a vida profissional com a vida pessoal<sup>4</sup>.
22. Ora, a atuação do empregador público, não pode conduzir à derrogação de determinados princípios consagrados na lei, e que emanam das relações com os trabalhadores, designadamente, em matéria de parentalidade, sequer negar direitos motivados pela discricionariedade exacerbada e usada em situações congêneres ou desprendidos de ofensa e subtração de direitos legalmente previstos.

**c) Organização por turnos:**

23. O horário por turnos é sempre fundado no interesse público, podendo atender aos interesses dos trabalhadores (cf. art.º 5.º do art.º 15.º da Deliberação n.º 24 — Regulamento de Horário de Trabalho dos Trabalhadores do (...) e Acordo Coletivo de Trabalho n.º 6/2011, cláusula 13.ª n. 8).
24. Determina o n.º 4 do artigo 115.º da LTFP, sob a epígrafe, trabalho por turnos:  
*“4 - A prestação de trabalho por turnos deve obedecer às seguintes regras:  
(...);  
f) A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso.”,* nosso sublinhado.

---

3 Neste sentido, e do que vem acabado de referir e elucidar, não só se pronunciou a jurisprudência, conforme Acórdão TRP de 26/04/2010, como a anotação comentada de Diogo Vaz Marecos no seu “Código do Trabalho - Comentado”, pág. 206.

4 A título exemplificativo, Pareceres da CITE n.º 230/CITE/2014 e n.º 25/CITE/2014  
<http://cite.gov.pt/pt/acite/pareceres.html>



25. De acordo com horário pretendido pelo trabalhador, existe uma mudança de turno, de 4.<sup>a</sup> feira para 5.<sup>a</sup> feira, sem que se observe o dia de descanso, violando desta forma a norma imperativa de gestão de escalas.
26. Face ao exposto a regra prevista na al. f) do n.º 4 daquela norma, tem sentido idêntico como art.º 221., n.º 4 do CT, visa igualmente salvaguardar os períodos do descanso, mostrando-se aplicável a qualquer mudança de turno “ainda que impostas pelo interesse do próprio trabalhador”<sup>5</sup>.
27. Perante o que fica dito é de concluir que está vedado ao empregador público a fixação do horário de trabalho que viole normas imperativas, e, de facto, essa situação é respeitada quando é publicada a escala de planeamento mensal, sem prejuízo, no futuro, vir a ser alterada, através de sistemas de trocas ilimitadas, por conveniência de serviço ou em casos pontuais e excepcionais, devidamente fundamentados, face a evitar que os meios fiquem inoperacionais, incluído também o trabalho suplementar.

### **III — Proposta:**

28. Neste caso em particular e perante o exposto, afigura-se manifestamente concluir que não está em causa vedar qualquer direito do trabalhador, no âmbito da parentalidade, mas efetivamente a escolha dos turnos não cumprirem com as regras imperativas de gestão de escalas por turnos.
29. Com efeito, e face a inaplicabilidade legal, salvo melhor opinião, não poderá ser invocada a autorização automática, prevista no art.º 57.º n.º 8, al. a) mesmo que tenha sido excedido o prazo de 20 dias, imposto pelo respetivo n.º 3, ambos do CT, o que desde já se lamenta a observância deste hiato temporal.
30. Ora, o deferimento automático, pela sua amplitude, apenas deverá ser interpretado quando o trabalhador solicitou um horário de trabalho mesmo sendo aplicado ao regime de turnos, como supra explanado, não viole quaisquer normas legais, caso contrário, estaríamos perante uma abnegação pura do princípio da legalidade.
31. Em face dos fundamentos de facto e de direito que precedem, e caso superiormente se concorde com as conclusões apresentadas, propõe-se:
- a. Seja indeferido o pedido de horário de trabalho solicitado pelo TEPH, (...), com fundamento na impossibilidade prática de fazer cumprir a gestão de organização de escala, em especial o previsto no artigo 115.º, n.º 4, al. f) da LTFP, mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso, sem que a entidade empregadora (...) viole diretamente os normativos legais;

---

<sup>5</sup> Pedro Romano Martinez e outros, in “Código do Trabalho Anotado”, pág. 529

*b. Seja notificado o trabalhador, para efeitos de exercício do direito de apreciação previsto no n.º 4 do artigo 57.º do CT, no prazo de cinco dias, bem como devolvido para as diligências subsequentes.*

1.5. Na sequência da informação técnica *supra*, a Diretora do Departamento de Gestão de Recursos Humanos, proferiu o seguinte despacho:

**“Despacho:**

- 1. Indeferido o pedido de horário de trabalho solicitado pelo TEPH, (...), com fundamento na impossibilidade prática de fazer a gestão de organização de escala, em especial o previsto no artigo 115.º, n.º 4, al. f) da LTFP, mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso, sem que a entidade empregadora viole diretamente os normativos legais;*
- 2. Sem prejuízo que o interessado se articule com o superior hierárquico tendo em vista a organização de um horário de trabalho que cumpra com todos os requisitos legais, permitindo desta forma reconhecer todos os direitos que a lei prevê no âmbito da parentalidade, devendo para tal formalizar novo pedido ou em resposta a esta apreciação;*
- 3. Seja notificado o trabalhador, para efeitos de exercício do direito de apreciação previsto no n.º 4 do artigo 57.º do CT, no prazo de cinco (5) dias.”.*

1.6. O trabalhador apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, nos seguintes moldes:

*“(…) Bom dia,  
Venho por este meio informar que não concordo com a decisão tomada em relação ao meu pedido de horário flexível.  
Reforço que se trata de um horário flexível (embora esteja a fazer por turnos para não prejudicar o serviço e que me permite conciliar com a minha vida familiar) e não de um horário por turnos (onde há regras impostas pela lei geral de trabalhador em funções públicas.  
Sem outro assunto de momento aguardo resposta (...).”*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria: (...) d) *Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de*



*autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)*”.

**2.2.** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).

**2.3.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.4.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

**2.5.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

**2.6.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

**2.7.** No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68.º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

*“ 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.”*

**2.8.** E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido 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.”*

**2.9.** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi 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 Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

**2.10.** O artigo 56.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a 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/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.11.** O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

**2.12.** 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.

**2.13.** 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.

**2.14.** 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>6</sup>

---

<sup>6</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

**2.15.** 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”.

**2.16.** 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”.

**2.17.** 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.

**2.18.** 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 horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT.

**2.19.** 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.

**2.20.** 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/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.21.** No caso em apreço, o trabalhador apresenta um pedido em regime de horário flexível, de modo a exercer a sua atividade da seguinte forma:

- Segunda, terça e quarta-feira: turno da manhã (08h00 – 16h00);
- Quinta-feira: Turno da tarde (16h00 - 00h00h);
- Sábado: Turno da noite (00h00 – 08h00);

Descanso semanal à sexta-feira e ao domingo.

Fundamenta o seu pedido no facto de ter filhos menores de 12 anos, um deles com doença crónica a quem precisa de prestar assistência.

**2.22.** Cumpre esclarecer que nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho,

**2.23.** Analisados os documentos carreados para o processo, verifica-se que o trabalhador efetuou o pedido de prestação de trabalho em regime de trabalho em horário flexível no dia 28/03/2019, recebido pela entidade empregadora no mesmo dia e foi indeferido no dia 30.04.2019. Em 06.05.2019, o trabalhador apresentou a sua apreciação, tendo a entidade empregadora enviado o processo para apreciação desta Comissão apenas no

dia 03.06.2019, incumprindo desta forma os prazos legais previstos no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.24.** Assim, perante uma situação que poderia consubstanciar uma aceitação nos precisos termos do pedido efetuado, pelo facto do pedido de emissão de parecer prévio ser extemporâneo, tal como dispõe a alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, importa referir que, mesmo nestes casos, e sem prejuízo de eventual sanção contraordenacional para o empregador, uma aceitação nos seus precisos termos, só pode operar, caso o pedido cumpra os requisitos legais.

**2.25.** Neste sentido, e observando o pedido efetuado pelo trabalhador, verifica-se que o pedido não cumpre com os referidos limites, uma vez que, não contempla o gozo de um dia de descanso na mudança de turno de quarta para quinta-feira, violando desta forma o disposto na alínea f) do n.º 4 no artigo 115.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, bem como, o disposto no n.º 4 do artigo 221.º do Código do Trabalho, aplicável aos trabalhadores em Funções Públicas por remissão do disposto na alínea h) n.º1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

**2.26.** Com efeito, considerando que o gozo de um dia de descanso entre a mudança de turno, constitui um regime imperativo, não se encontrando na disponibilidade das partes<sup>7</sup>, constata-se que o pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador colide frontalmente com o regime enunciado, não sendo possível, no presente caso, operar a aceitação nos seus precisos termos.

**2.27.** Quanto aos demais elementos constantes do processo, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

**2.28.** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que

---

<sup>7</sup> Neste sentido Vide, Fernandes, Francisco Liberal – O trabalho e o tempo - Comentário ao código do trabalho [documento eletrónico]: – 1.ª ed. – Porto: Reitoria da universidade do Porto, 2018. [Consult. 05.06.2019]. Disponível em: <https://www.cije.up.pt/download-file/2099>. ISBN 978-989-746-157-6. P. 273.



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 proteção 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ....

**3.2.** O trabalhador, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE JUNHO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), QUE APRESENTA A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**

**“O regime de horário flexível, constituindo-se como um instrumento fundamental para a proteção da parentalidade responsável não pode ser afastado por outros regimes, a não ser os que se encontrem compreendidos no domínio dos artigos 56.º do Código do Trabalho, aplicável à relação laboral, apreciada no presente parecer.**

**Neste sentido, a CGTP vota contra a decisão proposta, por se entender que se encontra em clara violação da necessária integração de todas as normas constitucionais e legais que enquadram a aplicação do princípio da conciliação da vida profissional com a vida**

familiar e pessoal, nomeadamente os artigos 68.º e alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da CRP conjugado com o disposto nos artigos 127.º n.º 3 e n.º 2 alínea b) do artigo 212.º do Código do Trabalho (...).”.