

## PARECER N.º 231/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 581-FH/2017

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 7.04.2017, 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: Comunicação da intenção de indeferimento de flexibilidade de horário de trabalho — ...*

*Em cumprimento do disposto no ponto 5, do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, junto se remete o processo relativo à trabalhadora ..., titular de um contrato individual de trabalho, para exercício de funções correspondentes à categoria de Assistente Operacional, atualmente no ....*

*A decisão da intenção de indeferimento fundamentou-se na informação da Enfermeira Chefe do Serviço de ..., que releva o facto de a eventual autorização do horário proposto pela requerente, das 08:00 horas às 16:00 horas, de segunda a sexta-feira, inviabilizar o cumprimento das regras de elaboração dos horários de trabalho da restante equipa.*

*Acresce ainda que, conforme informação do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, a possibilidade de transferência da trabalhadora para o setor de ... não se afigura viável, na medida em que os elementos que atualmente integram o*

*setor deterem uma aptidão condicionada. De igual forma, não se afigura viável a transferência da trabalhadora para a ... de ..., uma vez que a mesma exerce funções na ... de ..., a seu pedido, em virtude de ter residência na área.*

*Mais se informa que a trabalhadora foi notificada da intenção de indeferimento em 30 de março de 2017, não tendo apresentado qualquer reclamação, até à presente data.”*

**1.1.1** Em 20.03.2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“..., com a categoria profissional de Assistente Operacional, com o número mecanográfico n.º. ..., a exercer funções na ... de ..., vem expor e requerer o que segue:*

*1-A Requerente exerce funções no Serviço de ...;*

*2- Encontra-se a trabalhar por turnos, semanalmente e aos fins de semana;*

*3- É mãe dois filhos menores um com 6 anos e o outro com 7 meses;*

*4- O seu marido é ...de ... e por tal facto presta serviços aos fins de semana e feriados.*

*5- Facilmente se entende que, estando o pai ausente em trabalho e a mãe a trabalhar em regime de turnos, os menores não têm quem cuide deles nesses períodos.*

*6-Tal situação, está a causar sérios problemas na sua vida, nomeadamente no que respeita à educação e acompanhamento dos filhos menores que durante a noite e aos fins de semana não tem mais ninguém que cuide deles:*

*7- Por este motivo, a Requerente necessita de exercer as suas funções em regime de horário flexível, para poder dar aos menores, a atenção, dedicação e educação da qual eles necessitam, e a que têm direito.*

*8- Ora, o Código do Trabalho, no seu artigo 56°, confere aos trabalhadores com responsabilidades familiares o horário flexível*

*9 - O artigo. 56° da referida lei diz que:*

*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.º 1.*

10- Assim, o referido diploma estabelece um acervo de disposições, designadamente no âmbito da duração e organização do tempo de trabalho, com destaque para a adoção do regime de horário flexível, conferindo uma maior flexibilidade à gestão do tempo de trabalho, favorece igualmente a sua maior harmonização com a vida pessoal e familiar dos trabalhadores, assumindo, deste modo, uma relevância social que transcende o estrito âmbito laboral.

11- Desta forma o artigo 33º da Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro com as sucessivas alterações, aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas, determina que a trabalhadora tem direito a esse benefício.

“1 — A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.  
2 — Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.”

12- Refere o art.º 59º n.º 1, alínea b) da Constituição da Republica Portuguesa 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”.

13- Expressa o art. 68º nº 1 da mesma Lei Fundamental que “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”.

14- Neste contexto enquadram-se os direitos da Requerente, a dispor de facilidades no trabalho, para poder dar mais atenção aos filhos menores.

15- Também o nº 2 do art.º 266º da C.R.P. refere que “os órgãos e agentes administrativos estão subordinados à Constituição e à lei e devem atuar, no exercício das suas funções, com respeito pelos princípios da igualdade, da proporcionalidade, da justiça, da imparcialidade e da boa-fé”.

*16- Pelo que, em face dos princípios constitucionais e legais, da conciliação da atividade profissional com a vida familiar, da proteção da sociedade e do Estado na realização da insubstituível ação dos pais e das mães em relação aos seus filhos, tem a trabalhadora direito a que lhe seja concedida a possibilidade de exercer as suas funções com horário de início às 08h00 de Segunda a Sexta-feira.*

*17- Não obstante o que requer, a requerente encontra-se em período de licença para amamentação pelo facto do seu filho mais novo ter apenas 7 meses de idade.*

*18- Motivo mais que válido para o melhor acolhimento do seu pedido e do ajuste urgente do seu horário.*

*Pelo exposto, em virtude de a Requerente se enquadrar nos requisitos exigidos pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, requer:*

*Que lhe seja permitido praticar o horário flexível, com início às 08h00 unicamente de segunda a sexta-feira, a fim de poder dispensar aos filhos menores, a atenção e cuidados que eles requerem e merecem, e que a lei lhe concede.”*

**1.1.1.2.** Consta no pedido da trabalhadora, supra transcrito os seguintes despachos manuscritos:

*“Exma. Senhora*

*Enfermeira Chefe (...)*

*Solicitamos a V. Exa.ª, a emissão de parecer sobre o pedido apresentado.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*21/03/2017*

*“ Parecer:*

*No Serviço de ... de ..., não é possível satisfazer a necessidade expressa, pela requerente, de flexibilidade de horário com os fins de semana todos livres, por inviabilizar o cumprimento das normas na realização dos horários da restante equipa, pelo que se sugere a sua transferência para um serviço onde seja possível a realização do horário pretendido.*

*23/03/2017"*

- 1.1.2.** A entidade empregadora comunicou à trabalhadora, em 30.03.2017, a intenção de recusa, da qual consta o que se transcreve:

*"Enviado: quinta-feira, 30 de Março de 2017 09:09*

*Para: ...*

*Cc: ...*

*Assunto: Pedido de horário flexível- deliberação do Conselho de Administração de 29/03/2017*

*Anexos: Deliberação ....pdf*

*Exm.<sup>a</sup> Senhora*

*...*

*Serve a presente para informar V. Ex.<sup>a</sup>, de que o pedido de horário flexível requerido em 20 de março de 2017, foi submetido a reunião do Conselho de Administração de 29 de março de 2017, tendo obtido a seguinte deliberação, "Autorizado o horário flexível entre as 8h-20h de 2<sup>a</sup> a Domingo em articulação com o horário do marido, de forma a poder dar o apoio às crianças. De momento não é possível autorizar outro tipo de horário no ...."*

*Mais se informa que, querendo, V. Ex.<sup>a</sup> poderá reclamar da presente deliberação, dispondo do prazo de 5 dias consecutivos para o efeito.*

*Findo o prazo de 5 dias consecutivos, o processo será arquivado, uma vez que o pedido de horário flexível se encontra autorizado, pese embora o facto de não corresponder inteiramente ao solicitado.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*PS: Solicitamos à Sra Enfermeira Chefe ..., o favor de alertar a trabalhadora para a necessidade de consultar a respetiva caixa do correio.*

...

*Serviço de Gestão de Recursos Humanos"*

*"Exmº Senhor*

*Enfermeiro Diretor*

*Dr. ...*

#### *Informação*

*ASSUNTO: Pedido de flexibilidade de horário de trabalho de trabalhadora com responsabilidades familiares- ..., mecanográfico ...*

*Por requerimento datado de 20 de março de 2017, a trabalhadora ..., mecanográfico ..., titular de um contrato individual de trabalho, em exercício de funções equiparadas a Assistente Operacional, no Serviço de ... desde 02/01/2017, solicitou autorização para a prática de horário flexível, propondo o início às 08:00 horas, de segunda a sexta-feira, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, em virtude de ter dois filhos menores de 12 anos, nascidos em 07/07/2010 e 28/07/2016. A requerente fundamentou a respetiva pretensão no facto de o cônjuge ser ... de ..., e desenvolver atividade aos fins de semana e feriados, juntando para o efeito uma declaração da .... O requerimento encontra-se informado com o parecer da chefia que refere, "No serviço de ... de ... não é possível satisfazer a necessidade expressa, pela requerente, de flexibilidade de*

*horário com os fins de semana todos livres, por inviabilizar o cumprimento das normas na realização dos horários da restante equipa, pelo que se sugere a sua transferência para um serviço onde seja possível a realização do horário pretendido.”*

*Cumpre-nos informar:*

- 1- O artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro determina que ao trabalhador com responsabilidades familiares seja autorizada a prática de horários flexíveis, com o objetivo de permitir a conciliação da vida profissional com a vida pessoal;*
- 2- Por horário flexível entende-se o que permite ao trabalhador escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário;*
- 3- Ao empregador compete elaborar o horário de trabalho requerido pelo trabalhador, tendo em conta os requisitos mencionados nas alíneas do n.º 3 do artigo 56.º, designadamente:*
  - a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
  - b) Que o início e termo, de cada um dos períodos, tenha uma duração superior a um terço do período normal diário;*
  - c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas;*
- 4- O requerimento apresentado apenas propõe a hora de início para a realização da atividade profissional, omitindo a hora do termo;*
- 5- O Serviço de ... de ... detém atualmente uma dotação de 14 elementos, conforme escala em anexo, sendo que 10 elementos exercem funções no internamento, e 4 elementos exercem funções na ...;*



- 6- *Os elementos que exercem funções na ... encontram-se com aptidão condicionada;*
- 7- *Dos 10 elementos afetos ao internamento, uma trabalhadora tem uma rutura do tendão do braço direito e outra trabalhadora, tem problemas de visão;*
- 8- *Conforme escalas em anexo, a requerente tem vindo a cumprir o respetivo horário, maioritariamente, no período da manhã, de segunda a sexta-feira, uma vez que o Serviço pode assegurar a gestão da respetiva escala;*
- 9- *Contudo, tem sido solicitado que a requerente se disponibilize para realizar o horário diurno em alguns fins de semana e feriados, devidamente compatibilizados com o horário do cônjuge, de forma a permitir a elaboração de uma escala de trabalho que permita assegurar o funcionamento ininterrupto do Serviço e o cumprimento da legislação em vigor no tocante ao descanso diário dos restantes elementos da equipa;*
- 10- *O cônjuge da requerente não exerce a respetiva atividade em todos os fins de semana e feriados, pelo que existem possibilidades de compatibilização dos horários de trabalho;*
- 11- *A requerente tem manifestado uma total indisponibilidade, alegando o facto de o cônjuge exercer a respetiva atividade profissional nesses mesmos dias;*
- 12- *A sugestão apresentada pela chefia do Serviço, no sentido de transferir a trabalhadora para outra ..., não se afigura viável, uma vez que os restantes Serviços se debatem com idênticas questões de gestão de horários;*
- 13- *A autorização do horário requerido não permite assegurar as exigências do funcionamento do Serviço, não se afigurando viável a substituição da trabalhadora, uma vez que, sendo a respetiva assiduidade irregular, não existe fundamento legal para proceder à sua substituição.*

*Mais se informa que a intenção de indeferimento deverá ser comunicada à requerente no prazo de 20 dias consecutivos, após a data de receção do requerimento, sendo o prazo limite o dia 07 de abril de 2017.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*..., 27 de março de 2017*

*O Serviço de Gestão de Recursos Humanos,"*

1.1.2.1. Consta da transcrita informação o seguinte despacho manuscrito: " *Acta N.º ...*

*Deliberação: Autorizado o horário flexível entre as 8h-20h de 2ª a Domingo em articulação c/o horário do marido de forma a poder dar o apoio às crianças*

*De momento não é possível autorizar outro tipo de horário no ...*

*(...)"*

1.1.3. Foi junto ao processo um email da Enfermeira Chefe, datado de 30.03.2017, confirmando o seguinte: "*Já informei a AO ... para consultar a sua caixa e correio.*"

1.1.4. De acordo com a informação da entidade empregadora "*a trabalhadora foi notificada da intenção de indeferimento em 30 de março de 2017, não tendo apresentado qualquer reclamação, até à presente data.*"

1.1.5. Foram juntos ao processo os seguintes documentos: Declaração da ... dos de ...; Mapas de horários de trabalho referentes a janeiro, fevereiro e março 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 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

---

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

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 mãe de dois filhos menores com 6 anos e com 7 meses de idade, pretende exercer a sua atividade em regime de horário flexível, " *com início às 08h00 unicamente de segunda a sexta-feira*".

**2.10.** Como fundamentos para a intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível a entidade empregadora alegou, sucintamente, que:

*- "No serviço de ... de ... não é possível satisfazer a necessidade expressa, pela requerente, de flexibilidade de horário com os fins de semana todos livres, por inviabilizar o cumprimento das normas na realização dos horários da restante equipa, pelo que se sugere a sua transferência para um serviço onde seja possível a realização do horário pretendido.";*

*- "O requerimento apresentado apenas propõe a hora de início para a realização da atividade profissional, omitindo a hora do termo";*

*- "O Serviço de ... de ... detém atualmente uma dotação de 14 elementos, conforme escala em anexo, sendo que 10 elementos exercem funções no internamento, e 4 elementos exercem funções na ...";*

*- "Os elementos que exercem funções na ... encontram-se com aptidão condicionada;*

*- "Dos 10 elementos afetos ao internamento, uma trabalhadora tem uma rutura do tendão do braço direito e outra trabalhadora, tem problemas de visão";*

*- "Conforme escalas em anexo, a requerente tem vindo a cumprir o respetivo horário, maioritariamente, no período da manhã, de segunda a sexta-feira, uma vez que o Serviço pode assegurar a gestão da respetiva escala";*

*“Contudo, tem sido solicitado que a requerente se disponibilize para realizar o horário diurno em alguns fins de semana e feriados, devidamente compatibilizados com o horário do cônjuge, de forma a permitir a elaboração de uma escala de trabalho que permita assegurar o funcionamento ininterrupto do Serviço e o cumprimento da legislação em vigor no tocante ao descanso diário dos restantes elementos da equipa”;*

*“A autorização do horário requerido não permite assegurar as exigências do funcionamento do Serviço, não se afigurando viável a substituição da trabalhadora, uma vez que, sendo a respetiva assiduidade irregular, não existe fundamento legal para proceder à sua substituição”;*

**2.10.1.** E concluiu, de acordo com a seguinte deliberação: *“Autorizado o horário flexível entre as 8h-20h de 2ª a Domingo em articulação com o horário do marido, de forma a poder dar o apoio às crianças. De momento não é possível autorizar outro tipo de horário no ....”.*

**2.11.** 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 seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>3 4</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<sup>3</sup> ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho<sup>3</sup> 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<sup>3</sup>, 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.

**2.11.1.** Cumpre referir que, 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.

**2.12.** De acordo com o processo em análise, o pedido da trabalhadora foi autorizado relativamente ao seu início (8.00h), mas já não, relativamente a ser "*unicamente de segunda a sexta-feira*".

**2.13.** As exigências imperiosas do funcionamento do serviço de ... invocadas foram a inviabilização do "*cumprimento das normas na realização dos horários da restante equipa*", "*a elaboração de uma escala de trabalho que permita assegurar o funcionamento ininterrupto do Serviço e o cumprimento da legislação em vigor no tocante ao descanso diário dos restantes elementos da equipa*", com uma "*dotação de 14 elementos, conforme escala em anexo, sendo que 10 elementos exercem funções no internamento, e 4 elementos exercem funções na ...*", e "*Os elementos que exercem funções na ... encontram-se com aptidão condicionada*", sendo que "*Dos 10 elementos afetos ao internamento, uma trabalhadora tem uma rutura do tendão do braço direito e outra trabalhadora, tem problemas de visão*".

---

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 condicionalismos 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.



- 2.14. Em rigor, os motivos indicados não concretizam quais as limitações, designadamente, as legais e/ou contratuais que impedem a afetação dos/as restantes 13 trabalhadores/as aos horários praticados ao sábado e domingo.
- 2.14.1. E, referindo-se a aptidão condicionada das trabalhadoras a exercer funções na ..., ou, a necessidade do "*cumprimento da legislação em vigor no tocante ao descanso diário dos restantes elementos da equipa*" não foram tais factos acompanhados de uma demonstração clara e concreta que clarificasse o necessário nexo de causalidade entre estas alegadas limitações e os horários que deixariam de ficar assegurados ao sábado e domingo.
- 2.14.2. Refira-se, que da análise dos horários de trabalho anexos ao processo, são atribuídos 3 a 8 horários ao sábado e ao domingo, variando maioritariamente entre 5 e 6 horários atribuídos nesses dias da semana.
- 2.14.3. O mapa de horários referente a janeiro não divide a equipa entre internamento e consulta, tal como sucede nos meses de fevereiro e março.
- 2.14.4. De acordo com o mapa de horários de trabalho a trabalhadora pratica o horário M3 08:00-16:00. Existem, igualmente, mais três horários com início às 8.00h e termo às 13.00h/15.00h/20.00h.
- 2.14.5. Relembre-se o referido por esta Comissão no Parecer n.º 25/CITE/2014 quanto à existência de diversos direitos em equação, "*3.3. O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.*".
- 2.15. Não tendo sido indicadas e concretizadas as condicionantes legais e contratuais que determinassem a impossibilidade de atribuição dos horários ao sábado e domingo aos/às restantes trabalhadores/as, afigura-se não existirem exigências imperiosas do funcionamento do serviço que obstem à concessão do requerido.

2.16. Relativamente ao prazo para o exercício do direito, e uma vez que este tem por limite os 12 anos das crianças, informa-se que tem sido entendimento desta Comissão, o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012:

*“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 demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de ... que justifiquem 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 3 DE MAIO DE 2017, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**