

**PARECER N.º 321/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 850-FH/2017

**I – OBJETO**

- 1.1. A CITE recebeu em 25.05.2017, da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., a exercer atividade operacional no Departamento de ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*“..., 23 de maio de 2017*

*Assunto: Pedido de emissão de parecer prévio à recusa de pedido de horário flexível*

*Exmos Senhores,*

*Nos termos e para os efeitos do n.º 5 do artigo 57.º do Código de Trabalho, somos a enviar cópia do processo de pedido de horário flexível, como respetivo pedido e o fundamento da intenção de a Empresa o recusar, de modo a que a CITE o possa apreciar.*

*Mais se informa que não é junta a apreciação do trabalhador (...), porque até a data não foi rececionada.*

*Junta:*

*- Cópia do pedido de horário flexível;*

- *Cópia de resposta da ... face ao requerido.*"

**1.1.1** Em 2.05.2017, a entidade empregadora recebeu do trabalhador solicitação da prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*"..., 24 de abril de 2017*

*Assunto: Pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*

*Exmos. Senhores,*

- 1. ..., trabalhador com o n.º ... e com a função de ... vem, nos termos e para os efeitos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT), requerer a V. Exas. o seguinte:*
- 2. O Requerente é pai de dois menores, designadamente, ..., de 08 anos de idade, e ..., de 03 anos de idade.*
- 3. Os menores referidos vivem com o Requerente em comunhão de mesa e habitação, conforme atestado da Junta de Freguesia, (doc. n.º 1), em anexo.*
- 4. Atendendo às suas idades, o requerente presta aos menores cuidados diários necessários e imprescindíveis para o seu saudável desenvolvimento. Nomeadamente, e apenas a título exemplificativo, tem de assegurar a recolha dos seus filhos aquando do momento de saída da escola e do jardim-de-infância, nos quais os mesmos estão matriculados.*
- 5. A progenitora encarrega-se do acompanhamento das crianças aos estabelecimentos de ensino, aquando do momento de entrada nos mesmos, mas não consegue acautelar a sua recolha nem prestar-lhes assistência ao fim de semana por o seu horário de trabalho não lho permitir, conforme declaração anexa (doc. n.º 2).*

6. *Com o horário atual do Requerente, por turnos, este raramente consegue acautelar os horários escolares, nem o apoio ao fim de semana, imprescindíveis para o cumprimento dos deveres de assistência, educação, convivência, cuidado, proteção, entre outros.*
7. *Vem, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, requerer o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, uma vez que os seus filhos têm menos de 12 (doze) anos e com o requerente vivem em comunhão de mesa e habitação (doc. n.º 1), nos termos do artigo 57.º, n.º 1, al. b) i), até os mesmos perfazerem a referida idade de 12 (doze) anos (art. 57.º, n.º 1, al. a).*
8. *Para tal, vem indicar o período normal de trabalho das 06h00 às 15h00, excluindo fins-de-semana, nos termos do artigo 56.º, n.º 2 do CT.*
9. *O objetivo do horário flexível é proteger a maternidade e a paternidade, que constituem valores sociais eminentes nos termos do artigo 33.º do CT e protegidos constitucionalmente, designadamente mediante o artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa (CRP).*
10. *Motivo pelo qual os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições dignificantes e que lhes permita a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 59.º da CRP).*

*Junta: 02 (dois) documentos.*

*O Requerente,”*

- 1.1.2** Em 17.05.2017, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de recusa, que este recebeu em 19.05.2017, conforme se transcreve:

*Assunto: Resposta a pedido de horário nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho*

*Exmos. Senhores,*

*Reportando-nos ao requerimento de Vexa, datado de 24 de abril de 2017, mediante o qual é solicitada a atribuição de um horário flexível consubstanciado na prestação de trabalho de segunda a sexta, com início às 06h00 e termo às 15h00, excetuando-se fins de semana, atendendo a responsabilidades familiares*

*com filhos menores de 12 anos, que mereceu a nossa melhor atenção, informamos:*

*A ... é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de assistência ..., exercendo a sua atividade nos ..., para o que se encontra devidamente licenciada.*

*A atividade desta Empresa é fundamentalmente de cariz operacional, tendo por finalidade dar resposta às necessidades ...assistindo .... Neste contexto, a concessão de qualquer horário especial ao abrigo da proteção da parentalidade terá de ser analisada, atento o princípio de equidade entre todos os trabalhadores e o facto de a ... no exercido da sua atividade se encontrar adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência ... em qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos ..., clientes da ..., cujas ... devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas. Por esse motivo, encontra-se esta Empresa em funcionamento contínuo durante 24 horas, abrangendo sábados, domingos e feriados, pelo qua a organização dos horários dos trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional de assistência ... é efetuada segundo o regime de turnos (artigo 221.º/1 do Código de Trabalho).*

*Sucedo, no caso concreto, que no âmbito da atividade operacional desenvolvida no Departamento de ... existem, à data, 16 elementos com a mesma carga horária e valências no ... onde Vexa exerce funções, sendo que desses 16, 7 já estão com o mesmo tipo de horário. Ora, se a Empresa reduzisse em 45% a resposta aos fins de semana e dias feriados, o serviço necessitaria de 70% dos mencionados elementos para levar a cabo a operação nos fins de semana, por forma a evitar-se o recurso ao trabalho suplementar.*

*Sempre se diga que o funcionamento da operação no ... encontra-se enquadrada na atividade da empresa, respeitando as amplitudes e horários de pico, durante todos os dias da semana, conforme abaixo se indica:*

*2ª feira — horário de pico de operação 06h30-17h30 (amplitude 04h30-01h00);*

*3ª feira — horário de pico de operação 05h45-16h15 e das 18h00-22h30 (amplitude 05h00- 00h30);*

*4ª feira — horário de pico de operação 05h00-16h00 (amplitude 04h30-01h00);*

*5ª feira — horário de pico de operação 06h30-13h00 e das 18h00-22h30 (amplitude 05h00- 00h30);*

*6ª feira — horário de pico de operação 05h00-16h00 e das 18h00-22h30 (amplitude 04h00- 02h00);*

*Sab. - horário de pico de operação 04h30-17h00 (amplitude 02h00-23h00);*

*Dom. - horário de pico de operação 04h15-15h00 e das 16h00-22h30 (amplitude 03h30-23h30).*

*Desta feita, o pedido efetuado não se harmoniza com as necessidades de funcionamento do serviço, na medida em que, se este fosse aceite, a empresa ver-se-ia privada dos elementos necessários para garantir o nível de serviço ao qual está obrigada nos seguintes horários:*

*2ª feira — 06h30-08h30;*

*3ª feira — 05h45-08h30 e das 18h00-22h30;*

*4ª feira — 05h00-08h30;*

*5ª feira— 06h30-08h30 e das 18h00-22h30;*

*6ª feira — 05h00-08h30 e das 18h00-22h30;*

*Sab. - 04h30-17h00;*

*Dom. — 04h15-15h00 e das 16h00-22h30.*

*Considerando tudo o exposto, entendemos ser ainda de referir que o horário solicitado não se enquadra na noção de horário flexível a que se faz referência no artigo 56.º n.º 2 do Código do Trabalho, na medida em que por este se entende aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Ora, encontrando-se Vexa no regime de horário por turnos, entende-se que o pedido de horário flexível efetuado por Vexa deveria ter sido efetuado na lógica do horário por turnos, indicando-se para o efeito apenas as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

*Pese embora o supra referido, sempre se diga que tendo em linha de conta o contexto operacional e organizacional aludido acima, a atividade desenvolvida pela ... preenche o requisito de recusa previsto no artigo 57º, n.º 2 do Código de Trabalho, pelo que, por motivos imperiosos ligados ao regular funcionamento da ..., a que acresce a impossibilidade de substituir Vexa, não nos é possível aceder ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos por Vexa formulado."*

**1.1.3** Em 25.05.2017, o trabalhador apresentou apreciação à intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

*"..., 24 de maio de 2017*

*Assunto: V/ Refº: ... (artigo 57º, n.º 4 do Código do Trabalho) relativa à V/ Comunicação de 16/05/2017, recebida em 19/05/2017.*

*Exmos. Senhores,*

*Na sequência da V/ comunicação com a intenção de recusa do pedido de horário flexível com fundamento em responsabilidades familiares do signatário ..., nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT), vem o ora Requerente, nos termos do n.º 4 do artigo 57º, apresentar, por escrito, a seguinte apreciação:*

1. *Indica a Empresa que no Departamento de ..., no qual o Requerente trabalha, desempenham funções "16 elementos com a mesma carga horária e valências no ... onde Vexa exerce funções, sendo que, desses 16, 7 já estão com o mesmo tipo de horário. Ora, se a Empresa reduzisse em 45% a resposta aos fins de semana e dias feriados, o serviço necessitaria de 70% dos mencionados elementos para levar a cabo a operação nos fins de semana, por forma a evitar-se o recurso ao trabalho suplementar", contudo não demonstra razão pela qual não podem ser alocados outros recursos existentes na Empresa (não esqueçamos a dimensão da mesma!) para os períodos em que o trabalhador tem responsabilidades parentais a cumprir.*
  
2. *A ... indica amplitudes e horários de pico, durante todos os dias da semana: 2.<sup>a</sup> feira — das 06h30-17h30 (amplitude 04h30-01h00); 3.<sup>a</sup> feira — das 05h45-16h15 e das 18h00-22h30 (amplitude 05h00-00h30); 4.<sup>a</sup> feira — das 05h00-16h00 (amplitude 04h30-01h00); 5.<sup>a</sup> feira — das 06h30-13h00 e das 18h00-22h30 (amplitude 05h00-00h30); 6.<sup>a</sup> feira — das 05h00-16h00 e das 18h00-22h30 (amplitude 04h00-01h00); sábado — das 04h30-17h00 (amplitude 02h00-23h00) e domingo — das 04h15- 15h00 e das 16h00-22h30 (amplitude 03h30-23h30). Ora,*
  
3. *O horário solicitado pelo Requerente, das 06h00 às 15h00, de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos fins de semana, abrange, embora não na sua totalidade, a maior parte desses horários de pico. Aliás, não poderia nunca o trabalhador cumprir todos os picos, pois, tal implicaria uma permanência na empresa muito além das 08 horas diárias de trabalho.*
  
4. *Por outro lado, ao contrário do que foi alegado por V. Exas., a pretensão de entrada às 06:00 horas e saída às 15:00 horas, de segunda-feira a sexta-feira, excluindo fins-de-semana, enquadra-se no regime dos mencionados artigos 56.º e 57.º do CT, na medida em que "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 (n.º 2 do artigo 56.º da CT).*

5. *Ora, foi exatamente isso que o Requerente peticionou. A flexibilidade não tem que ver com a não estipulação de um horário fixo e sim de um regime de trabalho flexível que permita o apoio à família, o que neste caso consubstancia, pois trata-se da prestação de cuidados diários e imprescindíveis a crianças de 08 e 03 anos de idade.*
6. *Como já decidido anteriormente pela CITE em parecer n.º 1843/CITE/2016, para argumentação semelhante “a justificação apresentada pela entidade patronal relativamente ao pedido como horário flexível não tem fundamento, visto que o pedido do trabalhador se adequa à redação do artigo 56.º do CT, em especial do seu n.º 1, que estabelece que o trabalhador tem de indicar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário” — outra conclusão não se poderia retirar.*
7. *Relativamente aos alegados “motivos imperiosos”, a empresa refere, em suma, que não é possível substituir o trabalhador.*

*Ora,*

8. *Tais “motivos imperiosos”, para os devidos efeitos legais, terão que sê-lo de facto e não apenas dificuldades, pois essas poderão ser superadas. Não entende o Requerente como pode o horário solicitado colocar em causa o “regular funcionamento da ...”.*
9. *O trabalhador está em crer que o seu direito ao regime de horário flexível, devido a todas as limitações de gestão de vida familiar já explanadas, não se poderá quedar perante eventuais dificuldades que a empresa tem recursos para fazer suprir.*

*Mais,*

10. *Relativamente ao trabalho por turnos, deverá ser referido que se está perante uma área bastante sofredora em matéria de equidade, que não deverá ser*



*também prejudicada no regime dos horários flexíveis, que pretendem zelar pelas responsabilidades parentais dos trabalhadores.*

*11. Não podendo proceder, in totum, a fundamentação vertida pela ... na sua intenção de recusa.*

*Por conseguinte, o Requerente requer a concessão do horário flexível nos termos e face a todos os fundamentos expostos e mais requer o envio do processo para a CITE, nos termos e para os efeitos do artigo 57, °, n. ° 5 do CT."*

- 1.2. Ao processo foram juntos os seguintes documentos: atestado da Junta de Freguesia de ...; Declaração de "..."; Email de 25 de maio de 2017; email de 26 de maio de 2017; comprovativos de envio e receção de documentos.

## 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.
- 2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.5.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
  - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

- 2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.
- Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.5.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.
- 2.5.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>
- 2.6.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:
- Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
  - 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 trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** No contexto descrito, o trabalhador requerente, pai de duas crianças menores de 12 anos de idade, com 3 e 8 anos de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho: *" até os mesmos perfazerem a referida idade de 12 (doze) anos (...) o período normal de trabalho das 06h00 às 15h00, excluindo fins-de-semana, nos termos do artigo 56º, n.º 2 do CT.*
- 2.10.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora,

---

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

sucintamente, o seguinte:

*-“A atividade desta Empresa é fundamentalmente de cariz operacional, tendo por finalidade dar resposta às necessidades ...assistindo ....”;*

*- “a concessão de qualquer horário especial ao abrigo da proteção da parentalidade terá de ser analisada, atento o princípio de equidade entre todos os trabalhadores e o facto de a ... no exercido da sua atividade se encontrar adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência ... em qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos ..., clientes da ..., cujas ... devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas.”;*

*-“no caso concreto, que no âmbito da atividade operacional desenvolvida no Departamento de ... existem, à data, 16 elementos com a mesma carga horária e valências no ... onde Vexa exerce funções, sendo que desses 16, 7 já estão com o mesmo tipo de horário.”;*

*- Ora, se a Empresa reduzisse em 45% a resposta aos fins de semana e dias feriados, o serviço necessitaria de 70% dos mencionados elementos para levar a cabo a operação nos fins de semana, por forma a evitar-se o recurso ao trabalho suplementar.”;*

*-“o pedido efetuado não se harmoniza com as necessidades de funcionamento do serviço, na medida em que, se este fosse aceite, a empresa ver-se-ia privada dos elementos necessários para garantir o nível de serviço ao qual está obrigada nos seguintes horários:*

*2ª feira — 06h30-08h30;*

*3ª feira — 05h45-08h30 e das 18h00-22h30;*

*4ª feira — 05h00-08h30;*

*5ª feira— 06h30-08h30 e das 18h00-22h30;*

*6ª feira — 05h00-08h30 e das 18h00-22h30;*

*Sab. - 04h30-17h00;*

*Dom. — 04h15-15h00 e das 16h00-22h30.”;*

*- “entendemos ser ainda de referir que o horário solicitado não se enquadra na noção de horário flexível a que se faz referência no artigo 56. n.º 2 do Código do Trabalho, na medida em que (...) o pedido de horário flexível efetuado por Vexa deveria ter sido efetuado na lógica do horário por turnos, indicando-se para o efeito apenas as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.”.*

- 2.11.** Em apreciação à intenção de recusa o trabalhador veio referir, sucintamente, que: *“O horário solicitado pelo Requerente, das 06h00 às 15h00, de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos fins de semana, abrange, embora não na sua totalidade, a maior parte desses horários de pico. Aliás, não poderia nunca o trabalhador cumprir todos os picos, pois, tal implicaria uma permanência na empresa muito além das 08 horas diárias de trabalho.*
- 2.12.** Atendendo aos fundamentos invocados pela entidade empregadora importa esclarecer que esta Comissão tem entendido ser 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 pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos

---

<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.

turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>3 4</sup>

- 2.13.** Diga-se, ainda, a este respeito 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, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a sem, no entanto, descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a.
- 2.14.** De facto, e como tem sido mencionado em diversos pareceres emitidos por esta Comissão, a indicação pelos/as requerentes da amplitude horária diária em que pretendiam exercer a sua atividade, para melhor gerirem as suas responsabilidades familiares não consubstancia um pedido de horário rígido ou

---

<sup>3</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal<sup>3</sup> e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

<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.

uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2 do referido preceito legal.

- 2.15.** Uma vez que haja intenção de aceitar tal pedido a entidade empregadora terá sempre de elaborar o horário dentro dessa amplitude, respeitando as regras estabelecidas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.16.** Na verdade, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.17.** Para o referido entendimento contribuem os normativos em vigor, tanto os constitucionais como os previstos na legislação ordinária e, ainda, os internacionais e comunitários, designadamente, a Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a consequente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores, e o disposto na 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, quando pretende que seja garantido 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).



- 2.18.** No caso em apreço, a razão fundamentadora das exigências imperiosas do funcionamento do Departamento de ..., alegada pela entidade empregadora e que, no seu entender, justifica a impossibilidade de concessão do requerido pelo trabalhador com responsabilidades familiares refere-se à necessidade de assegurar os elementos necessários para garantir o nível de serviço nos horários de pico, respeitando os termos contratualizados com os ..., clientes da entidade empregadora, com uma equipa de 16 elementos " *com a mesma carga horária e valências no ...*" onde exerce funções o trabalhador requerente, " *sendo, que, desses 16, 7 já estão com o mesmo tipo de horário.*" .
- 2.19.** Perante a factualidade descrita pela entidade empregadora, importa esclarecer que a CITE tem entendido que: " *Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos.* Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores." <sup>5</sup>
- 2.20.** Naturalmente que 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 produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-

---

<sup>5</sup> Doutrina insita no Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt).

se uma distribuição equitativamente do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas /as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.<sup>6</sup>

**2.21.** Neste sentido, e no caso em análise não é determinável a alegada impossibilidade de gestão dos horários por motivo de concessão do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como requerido pelo trabalhador com responsabilidades familiares.

**2.22.** Por último, esclarece-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 pelo trabalhador ..., porquanto não foram demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento do Departamento de ..., que justificassem a recusa do pedido formulado.

---

<sup>6</sup> O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu o seguinte, no que respeita a eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.”.*

**3.2.** Recomendar à empresa ..., S.A., que elabore o horário flexível requerido pelo trabalhador e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e 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 21 DE JUNHO DE 2017, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E COM A DECLARAÇÃO DE VOTO DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA:**

**“Relativamente ao Parecer 850-FH/2017 constante do ponto 4.11 da OT aprova-se o parecer, mas, considera-se que o conteúdo do ponto 2.20 do parecer não faz sentido no tocante a este parecer e só pode causar confusão nos destinatários.”**

