

## **PARECER N.º 87/CITE/2007**

**Assunto:** Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho –  
Flexibilidade de horário  
Processo n.º 377 – FH/2007

### **I – OBJECTO**

**1.1.** A CITE recebeu da ..., E.P., em 22 de Outubro de 2007, pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário, apresentado pelo trabalhador com categoria profissional de operador de manobras, ..., a exercer funções na localidade de Espinho, nos termos seguintes:

**1.1.1.** O trabalhador solicitou, em 21/09/2007, uma flexibilidade de horário de trabalho com um período de presença de segunda a sexta-feira, pelo prazo máximo de 2 anos, em virtude de ter uma filha com três anos que depende dos pais, estando ambos a trabalhar por turnos e com folgas rotativas.

**1.1.2.** Da intenção de recusa, notificada ao trabalhador em 10/10/2007, constam, sucintamente, os seguintes argumentos:

- O trabalhador está afecto à área operacional, área essa com laboração contínua e na qual é praticado um horário de trabalho em regime de escalas de vinte e quatro horas;
- Alterar essas escalas implicaria ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho dos restantes trabalhadores afectos aos locais onde o trabalhador presta serviço;
- O normal funcionamento da circulação ferroviária, em condições de segurança, não se coaduna com horários flexíveis (possibilidade conferida ao trabalhador, que lhe permite, dentro de certos limites, escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário);
- O pedido apresentado pelo trabalhador não cumpre as disposições legais, pois não consta deste que o menor faça parte do agregado familiar e é omissivo no que respeita à data de início do gozo do direito.

**1.2.** A empresa informa que o trabalhador não apresentou apreciação escrita à exposição de

motivos.

**1.3.** São juntos ao processo os seguintes elementos:

- Cópia do Boletim de Nascimento da menor;
- Declaração da empresa onde trabalha a mãe da menor, certificativa de que esta pratica um horário com folgas rotativas;
- Gráficos de serviço do pessoal das estações de Valadares, Granja, Espinho, Esmoriz, Ovar, Aveiro e Mogofores, em vigor no ano de 2007;
- Escala de serviço do grupo, de 18.10.2007, referente ao trabalhador.

## **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 protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção 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.*

Também 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 actividade profissional com a vida familiar.*

**2.2.** Para concretização dos princípios constitucionais enunciados, e sob a epígrafe *Tempo de trabalho*, prevê o artigo 45.º do Código do Trabalho o direito do trabalhador, com um ou mais filhos menores de doze anos, a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

O direito enunciado encontra-se regulamentado, para os trabalhadores com contrato individual de trabalho<sup>1</sup>, nos artigos 78.º a 82.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aí se estabelecendo as regras respeitantes ao seu exercício.

**2.2.1.** Para tal, consagra o n.º 1 do artigo 80.º da referida lei regulamentar que o trabalhador deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de flexibilidade de horário:

---

<sup>1</sup> Vide artigos 1.º, 110.º e seguintes da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

- Solicitar ao empregador a flexibilidade de horário por escrito e com uma antecedência de trinta dias em relação à data em que pretende iniciar o exercício deste direito;
- Indicar o prazo previsto em que pretende gozar de um regime de trabalho especial, com um limite de dois ou três anos, consoante se trate de menos de três filhos ou se trate de três filhos ou mais;
- Declarar que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

**2.2.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Além do dever de fundamentação da recusa, e sempre que esta ocorra, é ainda obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando a sua falta a aceitação do pedido deste, nos precisos termos em que o formulou.<sup>2</sup>

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>3</sup>

**2.3.** Ao abrigo da legislação mencionada, a empresa enviou à CITE o processo, cujo conteúdo determina as seguintes considerações:

**2.3.1.** De acordo com a legislação em vigor entende-se por flexibilidade de horário aquela em que o trabalhador pode escolher, dentro dos limites referidos no n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

A flexibilidade de horário deve conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

Devem ser indicados 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;

---

<sup>2</sup> Vide n.ºs 6 e 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

<sup>3</sup> Vide n.º 3 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Deve ser estabelecido um período para intervalo de descanso não superior a duas horas;  
O trabalhador que trabalhe em regime de flexibilidade de horário pode efectuar 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;

O regime de trabalho com flexibilidade de horário referido nos números anteriores deve ser elaborado pelo empregador.

**2.3.2.** A empresa alega que o requerimento apresentado pelo trabalhador não cumpre os requisitos formais, por falta de indicação da data a partir da qual pretende gozar o direito e por falta de declaração em como a menor faz parte do agregado familiar.

No entanto, aceitou o pedido, no qual é mencionado que a *filha de 3 anos depende unicamente dos pais* e fundamentou a recusa.

**2.3.3.** O trabalhador requer a atribuição de um horário com períodos de presença no trabalho de segunda a sexta-feira, sem sujeição ao regime de folgas rotativas, vindo a empresa informar que a área operacional, a que o trabalhador pertence, funciona continuamente, e está organizada por horários de trabalho em regime de escalas de vinte e quatro horas, que visam garantir a segurança da circulação ferroviária, não sendo, por isso, possível a prática de horários flexíveis, conforme o pedido apresentado.

**2.3.4.** Muito embora não seja expressamente argumentado pela empresa, na realidade o trabalhador, com funções de operador de manobras, afecto a uma área operacional de laboração contínua, solicita a atribuição de um descanso fixo semanal ao sábado e ao domingo, o que não corresponde à flexibilidade de horário prevista na lei, mas sim à passagem do regime de trabalho por turnos, com folgas rotativas, para o regime de trabalho por turnos com folgas fixas.

De facto, a aceitação de tal pedido implicaria uma alteração da organização do tempo de trabalho, na medida em que implicaria a criação de horários não rotativos, quando essa é condição essencial para o funcionamento daquela área operacional da empresa e que está assim estruturada para garantir a segurança da circulação ferroviária, o que, por si só, é motivo atendível para a recusa apresentada.

**2.3.5.** Nestes termos, e dado que são invocados fundamentos em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa que justificam a recusa em análise, designadamente a impossibilidade de atribuição de horários flexíveis naquela área operacional e o

necessário aumento da carga horária dos restantes trabalhadores<sup>4</sup>, reconhecem-se as razões apontadas.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Pelas razões indicadas nos pontos antecedentes, a CITE emite parecer prévio favorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos requeridos pelo trabalhador ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 14 DE NOVEMBRO DE 2007**

---

<sup>4</sup> Por determinação do artigo 189.º do Código do Trabalho, devem ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho (*Vide* artigo 158.º do Código do Trabalho sobre período normal de trabalho).