

## PARECER N.º 168/CITE/2013

**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 588 – FH/2013

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 20.06.2013, da Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos do MUNICÍPIO DE ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria de Agente Municipal de 1ª Classe, nos seguintes termos:

*“ASSUNTO: ... – Recusa de horário flexível*

*Solicitou a trabalhadora deste Município ..., com a categoria de Agente Municipal de 1ª Classe, um regime de trabalho em horário flexível no período compreendido entre as 8h e as 18h, nos dias úteis, mediante requerimento apresentado em 31.05.2013 e datado desse mesmo dia.*

*Apreciado o referido pedido, o mesmo foi recusado pelas razões explanadas no ofício que lhe foi enviado e cuja cópia juntamos em anexo.*

*Assim, para os devidos efeitos e em cumprimento do preceituado no n.º 5 do Art.º 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, remetemos para V. Excias o processo alusivo ao pedido endereçado pela trabalhadora a este Município o qual, como atrás referido, foi-lhe recusado.”*

1.1.1. O pedido apresentado pela trabalhadora datado de 31.05.2013, é formulado nos termos que se transcrevem:



*“Exm.º Senhor*

*Presidente da Câmara Municipal de ...*

*31 de maio de 2013*

*..., funcionária n.º ..., agente municipal de 1.ª Classe, da Divisão de Polícia Municipal e Vigilância, vem expor e requerer a V. Ex.ª os seguintes factos:*

*1.º*

*A requerente encontra-se atualmente a prestar trabalho em regime de horário praticado por esta divisão – em regime de turnos de jornada contínua (09h00-15h00 e 15h00-21h00) semanal, parcial com o dia de descanso semanal complementar e obrigatório, Sábado e Domingo;*

*2.º*

*Tal horário tornava-se exequível, apesar de em grande esforço, tendo em conta que o acompanhamento do meu filho menor (doc.1) era alternado por mim, pelo pai e com a ajuda dos avós maternos (estes últimos na falta dos primeiros), também eles moradores no Concelho de ...;*

*3.º*

*A requerente sempre tentou em parceria com o pai (nem sempre com facilidade), conciliar as suas responsabilidades enquanto mãe e responsável de educação, na educação, acompanhamento, desenvolvimento e crescimento do seu filho com a sua responsabilidade profissional;*

*4.º*

*Presentemente, as condições familiares são diferentes das então vigentes e que me motivam a requerer a alteração, não lhe permitindo conciliar a atual modalidade de horário praticado da atividade profissional com o acompanhamento do filho; as quais:*

*5.º*

*Os avós maternos de 75 e 70 anos de idade, avô e avó respetivamente, encontram-se irreversivelmente debilitados, quer por razões de idade, quer por razões de saúde, sendo que a avó sofreu de cancro de mama e o avô sofreu de um enfarte agudo do miocárdio e recentemente de um Acidente vascular cerebral;*



6.º

*O pai, por razões apresentadas pela entidade patronal de foro económico e consequente redução de trabalhadores foi obrigado a alterar os termos do seu acordo laboral, sendo presentemente obrigado a estar de prevenção para a qualquer momento ser chamado, o seu horário de trabalho vai para além das 18 horas de segunda a sexta, para além de que passa a laborar ao Sábado, sendo que estas imposições são condição para a sua continuidade e permanência do seu posto de trabalho (doc.2);*

*Assim, pelas razões expostas nos pontos anteriores:*

1.º

*No âmbito da proteção na parentalidade, tendo em conta o exposto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vem requerer horário flexível, para que dessa forma seja possível o acompanhamento adequado ao seu filho menor;*

2.º

*Em cumprimento ao estabelecido na alínea b), do n.º 1 do artigo 57.º, da mesma Lei, a requerente declara que o seu filho menor faz parte do seu agregado familiar, vivendo em comunhão de mesa e habitação (doc. 3);*

3.º

*Vem a ora requerente solicitar um regime de horário flexível, no período das 08 horas às 18 horas, em dias úteis, ou seja, que poderá coincidir com o horário atualmente praticado, primeiro turno praticado pela divisão a qual a requerente está adstrita;*

4.º

*Nestes termos e para o efeito do estipulado na alínea a), do n.º 1 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro vem a requerente solicitar o ajustamento de horário sob o regime de horário flexível até que o seu filho atinja a idade prevista na Lei, que terá início 30 dias a partir da data do presente requerimento.*

*Em anexo junto 3 documentos*

*Pede deferimento.”*



1.1.2. Da intenção de recusa, notificada à trabalhadora em 14.06.2013 e por si recebida em 20.06.2013, constam os seguintes argumentos:

*“ASSUNTO: ... – Requerimento horário flexível*

*Na sequência do requerimento apresentado por V. Exa., registado sob o nº ..., a solicitar horário de trabalho flexível, venho por este meio informar que decorrente da análise ao mesmo e face ao exposto, o solicitado tem como meu despacho, a recusa nos termos da informação da DRH, que se transcreve: “Relativamente ao pedido de flexibilidade de horário requerido pela ..., por motivo que se prende com responsabilidades familiares, cumpre-me informar V. Exa., quanto ao seguinte:*

- 1. A requerente é titular da carreira de polícia municipal e desempenha funções na Divisão de Polícia Municipal e Vigilância;*
- 2. A carreira de polícia municipal possui competências específicas suscetíveis de apenas serem desempenhadas por um profissional da mesma carreira;*
- 3. O serviço de polícia municipal no município de ... possui apenas 8 agentes municipais, incluindo a requerente, sendo que um dos agentes encontra-se na fase final de gravidez e outro em situação de dispensa para efeitos de amamentação, carecendo de funcionar 7 dias por semana, na modalidade de horário de trabalho por turnos, com dois turnos diários, os quais funcionam, no mínimo e, necessariamente, com dois agentes;*
- 4. A modalidade de horário requerido pela trabalhadora revela-se disfuncional para o funcionamento do serviço uma vez que a existência de um colaborador com um horário desfasado dos demais trabalhadores do serviço de polícia municipal originará constrangimentos ao nível do funcionamento do serviço da polícia municipal, face ao número de agentes existentes, colocando em causa a existência do próprio serviço, uma vez que o desenvolvimento e realização das respetivas tarefas e funções está diretamente dependente do trabalho em equipa, que apenas é possível havendo coincidência nos períodos de prestação de serviço;*

5. *A requerente não poderá ser substituída no âmbito do desempenho das suas funções uma vez que as mesmas apenas podem ser desempenhadas por agentes municipais e não por qualquer outro trabalhador, razão pela qual inviabiliza a atribuição da flexibilidade de horário;*
6. *Não obstante os direitos da requerente no âmbito da parentalidade, a atribuição da flexibilidade de horário na situação em causa provocará graves prejuízos para o funcionamento do serviço;*
7. *A recusa ao pedido em causa apenas é efetuada por impossibilidade de substituir o trabalhador.*

*Atento ao exposto, e face às funções desempenhadas pela requerente não se encontram reunidas as condições para deferimento do pedido. Sendo que, nos termos do disposto no n.º 4, do art.º 57.º, da Lei n.º 7/2009, de 12/02, a trabalhadora dispõe de 5 dias após a notificação de apresentar, por escrito, uma apreciação.*

*À consideração superior”*

*Assim, para cumprimento do estabelecido no n.º 4.º do art.º 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é concedido a V. Exa. um prazo de 5 dias, para, por escrito, dizer o que se lhe oferecer sobre tal intenção.*

*Em anexo: Informação da DRH*

*Com os melhores cumprimentos,*

*A Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos*

## **INFORMAÇÃO**

*(...)*

*Assunto: ... – Pedido de horário flexível 2013*

*Solicita a trabalhadora, ..., detentora da carreira/categoria de Agente Municipal de 1 Classe, afeta à Divisão de Polícia Municipal e Vigilância, mediante requerimento anexo à Distribuição ..., autorização para usufruir de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, no período das 8h00 às 18h00 em dias úteis.*



*Relativamente à solicitação exposta pela trabalhadora, cumpro-me apresentar a V. Exa, o seguinte:*

*1. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, cfr., o n.º 1 do art.º 33.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;*

*2. Quanto ao ponto anterior, convirá esclarecer que, por força do disposto no art.º 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, a proteção na parentalidade aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas, nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas ou de nomeação, encontra-se precisamente prevista na legislação laboral, concretamente nos art.º 33.º a 65.º do Código do Trabalho – revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro – que substituem as disposições correspondentes do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas nos seus artigos 24.º a 43.º do Regime e 40.º a 86.º do Regulamento;*

*3. As condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível dos trabalhadores com responsabilidades familiares, encontram-se atualmente estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º da aludida Lei,*

*4. A Lei invocada assegura o exercido do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, cfr. o disposto na alínea b) do n.º 1 do art.º 59.º da Constituição da República Portuguesa;*

*5. O trabalhador com filho menor de 12 anos ou independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário flexível (...), nos termos do n.º 1 do art.º 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;*

*6. Que o direito ao regime de horário de trabalho flexível, nos termos do n.º 1 do art.º 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.*

*Conceito:*

*7. 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, cfr. o n.º 2 do art.º 56.º da Lei 712009 de 12 de fevereiro;*

8., Nos termos do n.º 3 do art.º 56.º, a *horário flexível* a elaborar pelo empregador deve conter:

- Um dos dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- A indicação dos 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;
- Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas;

9. Ainda no n.º 4 do aludido art.º 56.º, o trabalhador que trabalhe em regime de *horário flexível* pode efetuar até seis horas consecutivos 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,

*Requisitos a apresentar pelo trabalhador:*

10. Estabelece o n.º 1 do art.º 57.º que o trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de *trabalho flexível* deve solicitá-lo ao empregador, por escrito com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- Indicação da prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Declaração da qual conste:

“i) Que o menor vive com ele em *comunhão de mesa e habitação* (...)”

*Análise do pedido pela entidade empregadora:*

11. O n.º 2 do mesmo artigo admite que o empregador apenas pode negar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade do substituir o trabalhador se este for indispensável;

12. O empregador no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão, nos termos do n.º 3 do aludido artigo;

13. Caso o empregador pretenda recusar o pedido, o mesmo indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º;



14. No fim do prazo acima referido, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido de fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador;

15. A entidade referida no número anterior, se no prazo de 30 dias não notificar o empregador e o trabalhador do seu parecer, considera favorável a intenção do empregador;

16. Constitui contraordenação grave a violação do disposto do n.º 1 do art.º 56.º e n.º 2,3,5 ou 7 do art.º 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

Considerando:

- Os fundamentos apresentados na pedido da trabalhadora para que o seu horário de trabalho seja flexibilizada entre as 8h00 e as 18h00 de forma a poder articular com o seu marido os cuidados a prestar ao seu filho menor de 12 anos, uma vez que os avós maternos, em quem a trabalhadora se apoiava para o efeito, encontram-se debilitados tanto por motivo de doença como pela idade avançada;
- Que o requerimento se encontra com os elementos necessários, conforme o disposto do n.º 1 do art.º 57 da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro;
- Que o filho da trabalhadora, ..., nascido em 31.07.02, encontra-se atualmente com 10 anos;
- O parecer, na etapa 5 da distribuição acima referida, do Chefe da Divisão de Polícia Municipal e Vigilância, a saber:

“Relativamente ao assunto em apreço, na perspetiva do interesse do serviço, cumpre informar que a modalidade horária requerida pela colaboradora, a prestação de serviço entre as 08:00 às 18:00, que praticamente coincide com o horário do 1.º turno deste serviço (das 09:00 às 17:00, a partir do próximo dia 11 de junho) traduz na prática a não sujeição à rotatividade entre os turnos existentes, ficando desse modo afeta única e exclusivamente ao primeiro turno, segundo é referido pela própria na exposição apresentada.

Nestes termos, tendo em conta que a policia municipal tem um regime de horário por turnos e dispõe apenas de um total de 8 agentes municipais, com a requerente



*incluída (sendo que dois dos quais não estão em efetividade de funções), a concretização da vontade expressa pela colaboradora acarreta grave inconveniência para o serviço porquanto é imperioso que a requerente se mantenha a prestar serviço em regime de turnos, sob pena de, no limite, não existir um número suficiente de agentes para preencher os turnos existentes – levando assim à paragem do serviço.*

*Por outro lado, e como se trata de uma colaboradora afeta à carreira subsistente no atual modelo legislativo, com funções e competências específicas e próprias que, por isso, não pode ser substituída por qualquer outro funcionário, tornando-se, por isso mesmo, uma colaboradora indispensável para o serviço.*

*É quanto cumpre informar,  
...”*

*Assim, face ao exposto e nos termos da legislação em vigor, e tendo em conta:*

*- o parecer do Chefe da Divisão da Polícia Municipal o qual sustenta que a concretização da vontade expressa pela colaboradora acarreta grave inconveniência para o serviço porquanto é imperiosa que a requerente se mantenha a prestar serviço em regime de turnos, sob pena de, no limite, não existir um número suficiente de agentes para preencher os turnos existentes - levando assim paragem do serviço...”;*

*e que*

*Por outro lado, e como se trata de uma colaboradora afeta à carreira de polícia municipal, carreira subsistente no atual modelo legislativo, com funções e competências específicas e próprias que, por isso, não pode ser substituída por qualquer outro funcionário, tornando-se, por isso mesmo, uma colaboradora indispensável para o serviço.”*

*- o prescrito no n.º 2 do art.º 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro o qual explana que “o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”;*

*é minha opinião que, no enquadramento da presente situação, o requerido pela trabalhadora em matéria de horário flexível, não poderá ser atendível e deferido*

*pelos motivos acima explanados nos moldes por ela requeridos. Competirá, conseqüentemente, ao Município de ..., na qualidade de entidade empregadora da requerente, proceder em conformidade com os n.º 4 a 10 do art.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, conforme explanados nos pontos 12 a 16 da presente informação.*

*À consideração superior”*

**1.1.3.** Em 24.06.2013 a trabalhadora apresentou à empresa a apreciação dos fundamentos da intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Presidente da Câmara Municipal de ...*

*..., 20 de junho de 2013*

*..., funcionária n.º ..., agente municipal de 1.ª Classe, da Divisão de Polícia Municipal e Vigilância, vem em resposta ao V. Ofício ..., de 14/06/2013, que tem como despacho a recusa ao meu requerimento apresentado, referente ao pedido de horário flexível no âmbito da proteção da parentalidade, contrapor e expor a V. Ex.ª os seguintes factos baseados nos pontos apresentados nos termos do teor da informação da Divisão de Recursos Humanos da vossa edilidade, assim:*

*1.º*

*A requerente encontra-se atualmente a prestar trabalho em regime de horário praticado por esta divisão (alterado posteriormente à data do seu último requerimento) – em regime de turnos de jornada descontínua (09h00-17h00 e 18h00-24h00) semanal, parcial com o dia de descanso semanal complementar e obrigatório, Sábado e Domingo;*

*2.º*

*Consagra a lei e a própria Constituição da República Portuguesa, que “(...) e a maternidade constituem valores sociais e eminentes (...)” para além de que “(...) a trabalhadora tem direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade (...);”*



3.º

*Relativo ao V. ponto 3., a requerente discorda deste ponto, pelas razões que de seguida apresenta:*

*1- De facto o serviço possui 8 agentes municipais (incluindo a ora requerente);*

*2- Uma das agentes encontra-se em período de gestação;*

*3- Outra das agentes ainda não regressou ao serviço, por se encontrar em licença de maternidade e não com dispensa de amamentação como refere no V. ofício;*

*4- A Divisão de Polícia Municipal, não está nesta data a exercer serviço durante 7 dias por semana, informação que não correspondendo à realidade, tratarei aqui de expor a veracidade praticada atualmente;*

*5- À Divisão de Polícia Municipal, foi apresentada de forma unilateral uma alteração da modalidade de horários, sendo que a esta data o serviço está a praticar durante os meses de janeiro a junho e setembro a dezembro, modalidade de turnos das 09h às 17h e das 16h às 24h de 2.ª a 6.ª (5 dias, com folgas semanal complementar e obrigatória ao Sábado e Domingo, respetivamente), durante os meses de julho e agosto a modalidade é das 09h às 17h e das 18h às 02h (7 dias, com folgas rotativas);*

*6- Sendo que os turnos, terão que necessariamente ocupar no mínimo com dois agentes, é totalmente exequível a determinação do horário flexível da ora requerente, que passaria a preencher um desses turnos na sua totalidade e durante os dias úteis – 09h às 17h de 2.ª à 6.ª, com folgas complementar e obrigatória, ao Sábado e Domingo, respetivamente;*

4.º

*Ainda analisando a situação desta Divisão de Polícia Municipal na ótica do requerido pela agente municipal, quer no presente, quer no passado e ao que é referido no V. ponto 4, tenho a assegurar que:*

*1- Esta Divisão, desde 2007, que trabalha sob turnos de jornada contínua, semanal e parcial, com apenas (à altura) 4 agentes municipais, incluindo uma agente em horário flexibilizado, que na prática traduzia em efetuar apenas um dos turnos, por se encontrar a usufruir de um regime especial de proteção à parentalidade, aliás requerido sob as mesmas razões que a ora requerente apresenta;*

2- Mais, esse regime especial de horário, permitia que a agente feminina referida no ponto anterior, estivesse isenta de praticar o referido horário em dias feriados e folgas semanais;

3- Não compreende a ora requerente que tipo de “(...) constrangimentos ao nível do funcionamento do serviço da polícia municipal (...)”, face ao atual número de agentes, que entretanto são 8, e também à modalidade agora praticada pelo mesmo serviço, vem a requerente originar?!

5.º

Quanto às razões apresentadas, relativamente à substituição no âmbito do desempenho das funções enquanto agente da polícia municipal salientada no V. ponto 5., a ora requerente não compreende a posição defendida no V. ofício, senão vejamos:

1- Como atrás já foi referido, neste Serviço de Polícia Municipal, atualmente encontra-se uma agente feminina a usufruir de regime especial de horário, na modalidade de um turno fixo efetuado em dias úteis, requerido pela mesma com fundamentação na proteção à parentalidade;

2- Essa mesma agente, sempre realizou as suas funções, enquanto agente municipal, em ponto de igualdade, por exemplo: em questões de realização de objetivos (quer individuais, quer gerais), esses sempre foram iguais para a própria e para os restantes elementos que efetuavam o seu trabalho em regime de turnos, nunca tendo sido substituída das suas funções enquanto agente municipal;

3- Assim, essa mesma agente sempre foi avaliada em ponto de igualdade para com os demais agentes municipais, nunca tendo sido necessário (mesmo quando o serviço apenas tinha 4, mais tarde 5 e presentemente 8 agentes) substituí-la por qualquer outro funcionário;

6.º

Mais uma vez, contrapondo o que no V. ofício apresenta, especificamente no ponto 6., que passo a transcrever: “(...) a atribuição da flexibilidade de horário na situação em causa provocará graves prejuízos para o funcionamento do serviço”, tenho a referir que pelas razões já apresentadas nos pontos anteriores, não entende a



*requerente quais são essas as razões que especificamente acarretam os “graves prejuízos”, pois até aqui, em razão de aritmética, quando eram 4 os agentes e 1 usufruía dessa proteção à parentalidade e maternidade, nunca foram apresentados esses “graves prejuízos” e o serviço sempre decorreu dentro da normalidade, funcionando em regime de turnos, para além de que era atribuída, para além da escala de serviço dos dias úteis, uma escala mensal de rotatividade de horas extras a realizar durante as folgas semanais, que eram funcionais mesmo e apenas com 3 agentes.*

*Assim, em conclusão, vem a ora requerente questionar:*

*1.º*

*As razões que levam V. Ex.as a utilizar critérios desiguais para situações iguais entre diferentes funcionárias, ou seja, porque razão encontrando-se uma funcionária a usufruir dos seus direitos como mãe e encarregada de educação de uma filha menor, quanto ao seu acompanhamento, educação, etc., permitindo a conciliação com as suas funções profissionais, quer ao nível de desempenho, quer ao nível de eventual progressão; e não permitem a outra funcionária usufruir das mesmas condições em regime de igualdade de oportunidade?*

*2.º*

*Quais as razões, de nunca terem existido “constrangimentos” e “graves prejuízos” para um serviço que sempre (desde 2007) funcionou em regime de turnos, quando existia uma funcionária que não os efetuava (aliás, nunca essa mesma funcionária efetuou regime de turnos desde a existência deste serviço) e agora quando a ora requerente solicita a mesma oportunidade de direitos, que estão consagrados, para acompanhamento do seu filho menor, lhe são recusados, alegando que agora (tendo o serviço mais agentes) já provocará transtornos?*

*Pelas as razões anteriormente demonstradas e questionadas, vem a ora requerente muito respeitosamente solicitar a V. Exa. uma melhor apreciação ao que no meu primeiro requerimento apresentei, requerendo o seu conseqüente deferimento. Pede deferimento”*



**1.2.** São ainda juntos ao processo os seguintes elementos:

- Cópia do Cartão de Cidadão do filho menor da trabalhadora requerente;
- Cópia da declaração da empresa ..., S.A., de 27.05.2013;
- Cópia do Atestado da Junta de Freguesia de ..., de 30.05.2013;
- Horários de trabalho relativos aos meses de maio e junho de 2013;
- Comprovativos de envio e receção de documentos.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** O artigo 68º 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.** Aos trabalhadores que exerçam funções públicas nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas ou de nomeação são aplicáveis as disposições legais sobre proteção da parentalidade previstas no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nos termos do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro.

**2.4.** 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, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.4.1.** 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.

**2.4.2.** 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.

**2.4.3.** 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, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.4.4.** 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>

**2.5.** De realçar que o horário flexível é elaborado pelo empregador e 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.

**2.5.1.** 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.

**2.6.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos 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 Código do Trabalho, como melhor desenvolvido no ponto 2.5. do parecer.

Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do

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



trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

- 2.7.** 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 do/a trabalhador/a no respeito pelas suas obrigações laborais, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.8.** Refira-se, de acordo com o que tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, que, subjacente às exigências sobre a necessária fundamentação apresentada pelo empregador para recusar pedidos de prestação de trabalho em regime de horário flexível encontra-se a preocupação já enunciada na 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 conseqüente 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.
- 2.9.** Recentemente 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).*

- 2.10.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como for requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.11.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos 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 desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.12.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, que presta trabalho “*em regime de turnos de jornada contínua (9h00-15h00 e 15h00-21h00)*” pretende que lhe seja atribuído um horário flexível “*no período das 08 horas às 18 horas, em dias úteis, ou seja, que poderá coincidir com o horário atualmente praticado, primeiro turno praticado pela divisão a qual a requerente está adstrita*”, “*até que o seu filho atinja a idade prevista na lei*”.
- 2.13.** A trabalhadora declara que o filho menor de idade vive consigo em comunhão de mesa e habitação.
- 2.14.** Como tem vindo a ser referido em diversos pareceres desta Comissão, a doutrina unânime da CITE tem seguido o entendimento constante do Parecer n.º 128/CITE/2010, no sentido de não considerar desconforme à previsão legal estabelecida no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o pedido do/a trabalhador/a que dentro da amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos, indica ao empregador a sua preferência para início e termo diário da sua prestação laboral, como a que melhor serve o seu objetivo de conciliar a atividade profissional com a vida familiar, cumprindo o número de horas de trabalho a que está obrigado/a, com respeito por um intervalo de descanso, nos termos previstos nesse mesmo normativo.
- 2.15.** A entidade empregadora pública na intenção de recusar o pedido formulado pela trabalhadora com responsabilidades familiares alegou o seguinte:
- O serviço de polícia municipal no município de ... tem ao seu serviço 8 agentes municipais, com “*competências específicas suscetíveis de apenas serem desempenhadas por um profissional da mesma carreira*” e funciona sete dias por semana, na modalidade de turnos diários e a cada turno estão afetos dois agentes;
  - “*um dos agentes encontra-se na fase final de gravidez e outro em situação de dispensa para efeitos de amamentação*”;
  - “*a modalidade de horário requerido (...) revela-se disfuncional para a funcionamento do serviço uma vez que a existência de um colaborador com um*

*horário desfasado dos demais trabalhadores do serviço de polícia municipal (...) uma vez que o desenvolvimento e realização das respetivas tarefas e funções está diretamente dependente do trabalho em equipa, que apenas é possível havendo coincidência nos períodos de prestação de serviço.”;*

*- “A requerente não poderá ser substituída no âmbito do desempenho das suas funções uma vez que as mesmas apenas podem ser desempenhadas por agentes municipais e não por qualquer outro trabalhador”;*

*- “A recusa ao pedido em causa apenas é efetuada por impossibilidade de substituir o trabalhador”.*

**2.16.** À intenção de recusa, a entidade empregadora pública, juntou a Informação N.º ..., de 12.06.2013, que alude ao parecer do Chefe de Divisão de Polícia Municipal e Vigilância, no qual se menciona sucintamente que: *“a prestação de serviço entre as 08:00 às 18:00., que praticamente coincide com o horário do 1.º turno deste serviço (das 09:00 às 17:00, a partir do próximo dia 11 de junho) traduz na prática a não sujeição à rotatividade entre os turnos existentes, ficando desse modo afeta única e exclusivamente ao primeiro turno”, “(sendo que dois [agentes] (...) não estão em efetividade de funções)”* o que pode originar que *“no limite, não [exista] (...) um número suficiente de agentes para preencher os turnos existentes – levando assim à paragem do serviço.”.*

**2.17.** Em apreciação à recusa a trabalhadora veio referir que *“A requerente encontra-se atualmente a prestar trabalho em regime (...) (alterado posteriormente à data do seu último requerimento) (...) (09h00-17h00 e 18h00-24h00) (...) com dia de descanso semanal complementar e obrigatório, Sábado e Domingo”, “uma das agentes encontra-se em período de gestação (...) Outra das agentes ainda não regressou ao serviço, por se encontrar em licença de maternidade e não com dispensa de amamentação”.*

*“(...) durante os meses de julho e agosto a modalidade [de horário] é das 09h às 17h e das 18h às 02h (7 dias, com folgas rotativas).*



A trabalhadora requerente alega, igualmente, que “desde 2007, que trabalha sob turnos de jornada contínua, semanal e parcial, com apenas (à altura) 4 agentes (...) incluindo uma agente em horário flexibilizado, que na prática traduzia em efetuar apenas um dos turnos”.

**2.18.** Decorre dos horários juntos ao processo e relativos aos meses de maio de junho de 2013 que:

- A entidade empregadora tem ao seu serviço 8 agentes municipais;
- A cada turno são afetos 2 a 4 agentes;
- Na generalidade dos dias do mês de maio foram afetos 2 ou 3 agentes ao turno 15h00-21h00. Apenas na semana de 13 a 17 de maio se registaram dois dias apenas com 2 agentes no referido turno;
- Na generalidade dos dias do mês de junho foram afetos 3 ou 4 agentes ao turno 15h00-21h00 ou 16h00-24h00, com exceção da semana de 10 a 14 de junho na qual só 2 agentes realizaram estes turnos;
- Em ambos os meses não estão registadas atribuições de turnos aos Sábados e Domingos.

**2.19.** Da análise dos elementos que compõem o processo é de referir não ser inequívoco que a trabalhadora não possa exercer a sua atividade em regime de horário flexível uma vez que não estão suficientemente fundamentados os motivos que determinam que a trabalhadora não possa usufruir de uma amplitude horária para início e termo do seu período normal de trabalho diário. Em rigor, não consta da intenção de recusa o efetivo funcionamento do alegado trabalho em equipa, mas apenas a alegada necessidade de a cada turno serem afetos, no mínimo, dois trabalhadores que desenvolvem e realizam as respetivas tarefas e funções em equipa, o que apenas é possível havendo coincidência nos períodos de prestação de serviço – Mas por que motivos?

**2.20.** Igualmente, não resulta demonstrado pela entidade empregadora, designadamente, no que respeita às alegadas limitações de pessoal existentes no

serviço, a impossibilidade de afetação, ao turnos existentes, do número mínimo de agentes necessário à manutenção do serviço.

- 2.21.** Por outro lado, refira-se que alegando o Chefe de Divisão de Polícia Municipal e Vigilância que o pedido da trabalhadora “*traduz na prática a não sujeição à rotatividade entre os turnos existentes*”, não estão suficientemente elencados na intenção de recusa os motivos pelos quais a atribuição de um horário flexível, na amplitude indicada comprometeria o normal funcionamento do serviço no período a que corresponde o segundo turno.
- 2.22.** Neste sentido, é de concluir que os fundamentos apresentados carecem de um desenvolvimento que demonstre inequivocamente que o pedido da trabalhadora, a ser atendido, inviabilizaria a necessária criação de equipas de, pelo menos, dois agentes em cada turno, uma vez que a trabalhadora, em virtude das funções que desempenha, não pode ser substituída senão por um dos oito elementos que constituem a equipa de agentes de policia municipal.
- 2.23.** Tal conclusão não equivale, no entanto, a uma não valoração de eventuais conflitos de direitos entre trabalhadores que já usufruam ou venham a usufruir de medidas relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar por motivo de responsabilidades familiares, como seja a prestação de trabalho em regime de horário flexível, ou o exercício de outros direitos relacionados com a maternidade, como por exemplo a amamentação, que condicionem a distribuição dos turnos necessários para garantir a realização do serviço.
- 2.24.** Na verdade, no caso de eventual existência de colisão de direitos idênticos quando dois ou mais trabalhadores apresentam necessidades decorrentes da parentalidade, e tal como explicitado no 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): “*Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas*

*regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho<sup>2</sup>, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário”.*

### 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 ..., uma vez que não estão suficientemente fundamentadas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço de Polícia Municipal e Vigilância ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora requerente que justificariam a recusa do pedido formulado.
- 3.2. Recomendar ao MUNICÍPIO DE ..., que elabore, sem prejuízo do regular funcionamento do serviço, e atendendo ao referido no presente parecer, o horário flexível à trabalhadora, preferencialmente, tal como requerido 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.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 18 DE JULHO DE 2013**

<sup>2</sup> Atual artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.