

**PARECER N.º 236/CITE/2013**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de 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 958 – FH/2013

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 2.10.2013, do Presidente do Conselho de Administração da ..., E.M., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., técnico dos quadros da área desportiva da empresa (professor de natação), a exercer funções no Complexo Municipal das Piscinas de ..., conforme se transcreve:

*“Serve o presente para remeter a V. Exas. o pedido de aplicação de horário flexível, nos termos dos artigos n.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho, apresentado pelo nosso trabalhador ..., bem como a intenção da empresa em recusar o referido pedido, enviado para o interessado, para vossa apreciação. Mais, informamos que decorrido o prazo previsto no artigo 57.º n.º 4 do Código do Trabalho, o trabalhador não apresentou qualquer apreciação à pretensão de recusa manifestada pela entidade patronal.*

*Manifestamos a nossa disponibilidade para prestar os esclarecimentos que entendam necessários.”*

**1.1.1.** O pedido apresentado pelo trabalhador, e recebido pela entidade empregadora em 2.09.2013, é formulado nos termos que se transcrevem:

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

*Exmo. Senhor,*

*Venho por este meio solicitar, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código de trabalho, horário flexível para o trabalhador ... de setembro de 2013 até março do ano de 2025, ano em que os respetivos filhos perfazem 12 anos de idade.”*

**1.1.2.** A entidade empregadora notifica o trabalhador da resposta ao seu pedido em 18.09.2013, nos seguintes termos:

*“ASSUNTO: Horário Flexível*

*Exmo. Senhor*

*Na sequência da carta enviada por V. Exa., datada de 27 de agosto de 2013 e rececionada pela empresa em 30 de agosto de 2013, pela qual V. Exa. solicitou a atribuição de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, serve o presente para informar ser intenção da empresa recusar o pedido formulado por V. Exa, tendo em conta os fundamentos que se explanam.*

*Embora V. Exa. não tenha indicado qual o período do dia no qual pretendia trabalhar, analisou-se a viabilidade da prática, por parte de V. Exa., de um horário flexível, tendo-se concluído, tal não ser possível, tendo em conta as exigências de funcionamento do Complexo Municipal das Piscinas de ... (Piscinas), como é de conhecimento de V. Exa.*

*Com efeito, com o conhecimento e aceitação de todos os técnicos, foi elaborado um modelo de horários para os técnicos dos quadros da área desportiva da empresa que por um lado conjugasse as necessidades da empresa, com a rentabilização dos ativos humanos existentes, e por outro, criasse um sistema justo e igualitário, que tenha em conta, igualmente, as expectativas e interesses dos trabalhadores. O referido modelo de horário é aplicado ano após ano, através da proposta realizada ao Conselho de Administração da empresa.*

*O modelo de horário foi revisto em junho de 2013 para entrar em vigor em 1 de setembro 2013, estabelecendo o mesmo que:*

- 1. As aulas nas Piscinas repartem-se por dois períodos (manhã e tarde), períodos que são rotativos de ano para ano;*
- 2. Existem 3 horários no período da manhã e 3 horários no período da tarde;*
- 3. Dois dos horários incluem o dia de Sábado;*
- 4. Opera a rotatividade anual dos horários entre os professores, (com exceção das situações que não se mostrem viáveis tendo por base a adequação das competências e as atividades praticadas), sendo que os professores que num ano fazem o horário da manhã, no ano seguinte passam para o horário da tarde e vice-versa;*

*Todos os técnicos da manhã iniciam as aulas às 7h45 e todos os técnicos da tarde iniciam as suas aulas às 15:00, horário que corresponde ao horário de funcionamento das Piscinas;*

- 6. Todos os técnicos realizam 40 aulas semanais (aulas de 45 minutos);*
- 7. É possível a troca pontual de turnos entre os técnicos desde que seja de comum acordo, e ainda mediante parecer da Direção Técnica e após aprovação do Concelho de Administração, assegurando sempre o normal funcionamento das aulas;*

*No passado dia 8 de maio 2013 realizou-se uma reunião de professores do quadro, onde foi foram apresentados os horários a realizar na próxima época, sendo que nos horários de manhã (7:30 – 14:30) ficaram os técnicos, ... (por troca com a ...), ... e ..., sendo o sábado assegurado pelos técnicos ... e ... e nos horários da tarde (15:00 – 22:00) os técnicos ..., ... e ...*

*Relembra-se que nessa reunião o trabalhador ... manifestou disponibilidade para trocar o respetivo horário da manhã, às 3ª e 5ª feiras, com V. Exa. o que não foi aceite, tendo referido que “iria organizar a sua vida pessoal nesse sentido”.*

*A adoção de horário flexível por parte de V. Exa. implicaria um elevado grau de incerteza no que respeita ao preenchimento dos horários das aulas, o que não se compadece a definição dos horários dos demais técnicos, pondo em causa inclusive a regularidade e pontualidade das aulas lecionadas.*

*No âmbito do horário flexível, a fixação de períodos de presença obrigatória, cuja duração é igual a metade do período normal de trabalho (corresponde a 4h num horário diário de 8 horas) e a variação dos períodos de entrada e saída num intervalo de um terço desse período normal (corresponde a 2h40m num horário diário de 8 horas), implicaria ter que alterar os horários dos demais técnicos, também eles com vida pessoal e expectativas criadas quanto à respetiva gestão.*

*Ora, o modelo de rotatividade de horários tal como está implementado, tem em conta não só as necessidades da empresa, mas também visa estabelecer critérios de transparência e igualdade na gestão de horários da equipa da área desportiva, rentabilizar os recursos humanos existentes, diminuindo o recurso a prestação de serviços, bem como melhorar a relação trabalhador/entidade empregadora permitindo a todos os técnicos saber antecipadamente qual o seu horário ano após ano, podendo assim planear a sua vida pessoal com a devida antecedência, aumentando, a respetiva motivação, eficácia e eficiência. Todos estes objetivos ficam postos em causa com a atribuição de horário flexível a V. Exa.*

*Por fim, é de salientar que por estar em causa um serviço prestado ao público, é imprescindível, garantir a realização das aulas, a qualidade técnica das mesmas e permanência do técnico na aula para a qual a sua prestação está prevista já que, muitos dos utilizadores, frequentam uma determinada aula em função do técnico que a leciona. A adoção de horário flexível por parte de V. Exa., implicaria obrigatoriamente a alteração constante de horários, de aulas e de professores, o que é um fator desestabilizador para o funcionamento das aulas, colocando em causa a prestação da empresa.*

*Por todas as razões expostas não se mostra exequível a prestação de trabalho por parte de V. Exa. em regime de horário flexível.”*

## 1.2. São junto ao processo os seguintes elementos:

- Atestado de residência, de 28.08.2013;
- Horário individual – Professor ..., Época 2013/2014;

- Horário individual – Monitora ..., Época 2013/2014;
- 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.** 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>

---

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

**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.** O legislador ao instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferiu aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do 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 trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento.

**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.** No contexto descrito, o trabalhador solicitou horário flexível pelo prazo aproximado de 11 anos, não indicando em que período do dia pretendia exercer a sua atividade profissional e não declarando que os/as filhos/as menores de 12 anos vivem consigo em comunhão de mesa e habitação.
- 2.9.** Em rigor, e de acordo com os comprovativos juntos ao processo, tendo o trabalhador recebido a intenção de recusa em 19.09.2013, a entidade empregadora deveria ter solicitado o parecer prévio à CITE até ao dia 30.09.2013, o que não se verificou.
- 2.10.** Nos termos previstos na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador, nos seus precisos termos, se não solicitar o parecer prévio à CITE dentro do prazo legalmente previsto.
- 2.11.** Sendo certo que esta é a cominação legal para a preterição dos prazos, no entanto, torna-se necessário que o pedido formulado esteja suficientemente concretizado para que possa operar a sua aceitação nos seus precisos termos.
- 2.12.** Ora, atendendo a que existem diversos horários em vigor, com início às 7.45h ou com início às 15.00h, importava saber em que período do dia pretendia o trabalhador exercer a sua atividade.



- 2.13.** Ainda que esta seja a conclusão da análise que incumbe realizar refira-se que o trabalhador poderá apresentar novo pedido no qual cumpra os requisitos legalmente estabelecido, referidos no ponto 2.4.1. do parecer, e indique qual a amplitude horária (início e termo do período normal de trabalho diário) que mais lhe convém para conciliar a atividade profissional com a vida familiar.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pelo trabalhador ... uma vez que o pedido do trabalhador não concretiza os termos em que pretende exercer o seu horário de trabalho, não tendo declarado que os/as filhos/as vivem consigo em comunhão de mesa e habitação.
- 3.2.** Recomendar à ..., E.M., que promova a 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, atribuído aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares horários de trabalho adequados ao acompanhamento de filhos/as menores.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 17 DE OUTUBRO DE 2013**