

PARECER N.º 303/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de prestação 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 1124 – FH/2013

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 12.11.2013, do Diretor do Gabinete Jurídico da ... (AMA), pedido de apreciação do “*requerimento apresentado pelo trabalhador de 18 de abril de 2013, respetivas declarações e Informação de Técnica n.º 104/2013 – ERH*” relativo ao trabalhador ..., Técnico de Informática, a exercer funções na Equipa de Suporte ao Utilizador, nos seguintes termos:

“Assunto: Pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível por trabalhador com responsabilidades familiares

Na sequência de despacho indeferimento do Sr. Vogal do Conselho Diretivo da ..., IP, (em substituição do Presidente do Conselho Diretivo da ..., IP, artigos 15.º e 41.º do CPA) datado de 25 de outubro de 2013, sobre o pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, ao abrigo do disposto no art.º 56.º do Código do Trabalho e em cumprimento do disposto no n.º 5, do art.º 57.º do Código do Trabalho, junto se remete para efeitos de apreciação, o requerimento apresentado pelo trabalhador de 18 de abril de 2013, respetivas declarações e Informação de Técnica n.º 104/2013 – ERH.

Mais se informa que não foi rececionada, neste organismo, qualquer apreciação por escrito por parte do trabalhador.”

1.2. Os requerimentos apresentados pelo trabalhador, em 14.10.2013, são formulados nos termos que se transcrevem:

“..., Técnico Informático, a exercer funções na ..., I.P., vem expor para a final requerer o seguinte:

1. O Trabalhador signatário vem exercendo as suas funções em horário de trabalho flexível ao abrigo do regime do parentalidade, para acompanhamento da sua filha agora com 5 anos de idade.

2. Sobre este requerimento recai decisão favorável, mas com a advertência que vigoraria apenas durante um ano.

3. Deste modo, mantendo-se os mesmos pressupostos que estiveram na origem daquele pedido,

4. vem requerer seja autorizado a manutenção de horário flexível devendo ser-lhe notificada a decisão final no prazo máximo de 10 dias. Caso não lhe seja dada resposta nesse prazo o processo será encaminhado para a CITE.

Nestes termos, certo da compreensão que V Exa. terá, requer a manutenção do horário flexível.

Espera Deferimento

Junta: Declaração emitida pelo empregador do cônjuge do Expoente e declaração em como vive em comunhão de mesa e habitação com a filha que comprova o que se alega em 3. desta petição.

Porto, 11 de outubro de 2013”

“... , Técnico Informático, a exercer funções na ..., I.P., vem, ao abrigo do art.º 57.º do C.T., requerer a concessão de horário de trabalho na modalidade de jornada contínua, no horário 08:15 - 15:15, de segunda a sexta-feira, em virtude de necessidade de acompanhamento da sua filha menor, com 5 anos de idade, consigo a residir em comunhão e mesa e habitação, e por a sua esposa exercer funções em turnos variáveis, não conciliáveis com a saída da mesma da escola e por não ter outros familiares ou outras pessoas a quem possa confiar a guarda da sua filha depois do horário da escola.

Espero Deferimento

Porto, 11 de outubro de 2013”

1.3. Em 29.10.2013, a entidade empregadora notifica o trabalhador do seguinte que se transcreve:

“De: ...-RH

Enviado: terça-feira, 29 de outubro de 2013 10:29

Para: ...

Assunto: FW: Requerimento horário de trabalho

Anexos: Inf 104_2013 Concessão de horário flexível ..._signed_signed.pdf

Importância: Alta

Caro ...

Na sequência da apresentação de requerimento de 14 de outubro de 2013, a solicitar a prática de horário de jornada contínua ou a manutenção do horário flexível, cumpre informar que o mesmo foi indeferido, por despacho do Senhor Vogal do Conselho Diretivo da ..., I.P., de 25 de outubro de 2013, nos termos e com os fundamentos constantes na informação Técnica n.º 104/2013 – ERH, que se remete em anexo.”

“Parecer

Concordo.”

“Despacho

Assinado por: ...

Num. de Identificação Civil: ...

Data: 2013.10.25 19:13:38 GMT Daylight Time

Concordo.

...

Vogal do Conselho Diretivo

(em substituição do Presidente do Conselho Diretivo, artigos 15.º e 41.º do CPA)”

“INFORMAÇÃO N.º 104/2013-ERH DATA: 2013.10.21

ASSUNTO: Concessão de horário de trabalho em regime de horário flexível ao abrigo do regime da parentalidade.

I. Considerando que:

1 - Mediante a apresentação de dois requerimentos, ambos de 11 de outubro 2013 (em anexo), vem o trabalhador ..., detentor de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com a categoria de técnico de informática, a exercer funções na Equipa de Suporte ao Utilizador, solicitar a manutenção de horário de trabalho em regime de horário flexível ao abrigo do regime da parentalidade, para acompanhamento da sua filha de 5 anos de idade, na sequência de despacho de autorização do Sr. Vogal do Conselho Diretivo da ..., I.P., de 9 de setembro de 2011 (em anexo), na subsequência do qual, e que se passa a citar:

“1- Determina-se que o trabalhador ... cumpra os seguintes turnos:

a) Turno M2 (2ª a 6ª feira): das 8 horas às 16 horas, com intervalo para almoço entre as 12 e as 13 horas;

b) *Turno S1 (3ª a Sábado): dias úteis, das 8 horas às 16 horas, com intervalo para almoço entre as 12 e as 13 horas; Sábados, das 9 horas às 15 horas, com intervalo para almoço entre as 12 e as 13 horas.*

2- *Na definição das escalas de turnos, a chefe de equipa multidisciplinar do Service Desk deve, na medida do possível e desde que o trabalhador forneça atempadamente informação sobre o horário de trabalho da sua cónjuge, assegurar que não há coincidência entre a prestação de trabalho ao Sábado pelo trabalhador – o que se estima venha a ocorrer apenas uma vez em cada dois meses – e pela sua cónjuge.*

3- *Este período é fixado pelo período de um ano, sem prejuízo da possibilidade de sua renovação no caso de manutenção dos respetivos pressupostos legais.”*

4- *Mais vem requerer, que lhe seja concedido horário de trabalho na modalidade de jornada contínua, no horário das 8:15h às 15:15h, de segunda a sexta-feira, para acompanhamento da sua filha menor, com 5 anos de idade, consigo a residir em comunhão de mesa e habitação, e por sua esposa exercer funções em turnos variáveis, não conciliáveis com a saída da mesma da escola e por não ter outros familiares ou outras pessoas a quem possa confiar a guarda da sua filha depois do horário da escola.*

Assim, por e-mail de 16 de outubro de 2013, procede esta unidade orgânica ao pedido de esclarecimento, perante o trabalhador ..., no sentido de clarificar qual a modalidade de horário que efetivamente se deverá considerar.

Tendo o mesmo informado que:

“Foram enviados 2 requerimentos a solicitar o seguinte:

- O primeiro a reiterar o pedido efetuado em 2011 e que vigora atualmente
- O segundo a requerer a concessão de horário de trabalho na modalidade de jornada contínua no horário 8:15 -15:15

Caso não me seja concedida a modalidade de jornada contínua no horário 8:15 - 15:15 pretendo manter o horário atual, 8:15 – 17:15, pelos motivos que deram origem ao pedido de 2011.”

3- Na sequência da réplica dada pelo trabalhador, solicitou esta unidade orgânica, pronuncia à chefe de equipa multidisciplinar do Service Desk, tendo a mesma informado que:

Analisando os documentos e tendo por base o despacho anteriormente aprovado, informo que:

- *No primeiro documento do anexo, no ponto n.º 1, é indicado que o trabalhador exerce funções em horário de trabalho flexível e no despacho anteriormente aprovado o horário é fixo, com horário de início e término bem definidos;*
- *O horário do Service Desk é definido por turnos fixos rotativos e não há qualquer inconveniente da minha parte em fazer escala garantindo que os turnos da cónjuge deste trabalhador são diferentes dos seus.”*

Relativamente ao pedido de jornada contínua, solicito o vosso parecer legal sobre o pedido apresentado, sendo que deverão ter em consideração o referido acima sobre a rotatividade dos turnos e o facto de não se fixar um turno específico a este trabalhador.”

5 - Pelo que, por e-mail de 18 de outubro de 2013, informou esta unidade orgânica que:

No que diz respeito à atribuição de jornada contínua aos trabalhadores da carreira de

informática e na sequência de conversas anteriores sobre o assunto, reitera-se a resposta dada que a seguir se transcreve.

“O ofício circular que nos remeteu refere-se a um diploma, o DL n.º 259/98, de 18 de agosto, que, embora ainda seja vigente, aplica-se apenas a trabalhadores nomeados, em virtude da alteração que sofreu com a Lei do Orçamento de Estado n.º 64-A/2008, nomeadamente, pelo seu art. 25.º n.º 2.

Ora, neste momento, o que se aplica, à generalidade dos trabalhadores que não se incluem nos trabalhadores nomeados, é a Lei n.º 59/2008 de 11 de setembro (vulgo RCTFP). A figura da “Jornada Contínua” não está expressamente consagrada neste diploma, contudo, considera-se incluída no instituto da “Redução ou dispensa de intervalo de descanso”, designadamente no art. 137.º n.º 1. Por seu turno, é aí prescrito que apenas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode ser estabelecida a prestação de trabalho até seis horas consecutivas e o intervalo de descanso reduzido, excluído ou ter uma redução superior a duas horas, bem como ser determinada a frequência e a duração de quaisquer outros intervalos de descanso do período de trabalho diário.

Com efeito, o Acordo Coletivo de Trabalho atualmente aplicável prevê a possibilidade de ser requerida a Jornada Contínua – vd. cláusula a do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, publicado no DR 2.ª Série, n.º 188 de 28 de setembro de 2009. Porém, este acordo coletivo aplica-se a todos os trabalhadores filiados em associações sindicais outorgantes que, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado estejam incluídos nas carreiras gerais (técnico superior, assistente técnico e assistente operacional), exerçam funções nas entidades empregadoras públicas abrangidas no art. 3.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro. Através do Regulamento de extensão n.º 1-A/2010 (publicado no DR 2.ª Série, n.º 68 de 02 de março de 2010), as condições do anterior acordo coletivo foram estendidas aos trabalhadores que, pertencendo a uma carreira geral, não fossem filiados em qualquer associação sindical, excluindo, ainda, ao que nos parece, a sua

aplicação a carreiras especiais, como é o caso da Carreira de Informática. Ou seja, o Regulamento de extensão n.º 1-A/2010 aplica-se a todos os trabalhadores não sindicalizados que se encontrem vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e estejam integrados nas carreiras gerais de técnico superior, de assistente técnico e de assistente operacional ou nas carreiras subsistentes constantes do Mapa VII anexo ao Decreto-Lei n.º 121/2008, de 11 de julho – vd. Mapa VII no link infra, na página 4391.

<http://dre.pt/pdf1s/2008/07/13300/0434704403.pdf>

Assim, salvo melhor opinião, cremos que as carreiras especiais continuam a não poder, nos termos do supra exposto, optar pela jornada contínua.”

II - Por outro lado, e no que ao regime jurídico do horário flexível ao abrigo do regime da parentalidade diz respeito, cumpre informar que:

a) Para os trabalhadores com responsabilidades familiares, as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se, atualmente, estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

b) Neste contexto, e através das referidas normas, pretende o legislador assegurar o exercício ao direito da conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conforme se encontra consagrado na alínea b), do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

c) Dispõe ainda a Constituição no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo CT no art.º 33.º, n.º 1, que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

d) Para execução do direito de horário de trabalho flexível, o CT no seu artigo 56.º, estabelece que o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da

idade, filho com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível.

e) Para que o trabalhador possa exercer o referido direito, deverá nos termos do n.º 1 do referido artigo 57.º do CT, solicitá-lo à entidade empregadora, por escrito, com antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a. Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável, (cfr. n.º 1 do art.º 56.º);

b. Declaração da qual conste:

i. Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

f) O n.º 2 do mesmo preceito legal admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento do organismo, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável;

g) Convém, desta forma, esclarecer o conceito do regime de trabalho em regime de trabalho em horário flexível, à luz dos preceitos legais constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, nos termos dos quais se deve entender por horário de trabalho flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

h) Os limites supra referidos correspondem deste modo ao horário flexível, a elaborar pelo empregador e deve conter:

a. Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b. A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com a duração não inferior a um terço de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do organismo;

c. Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

i) De salientar que nos termos do n.º 4 do aludido artigo 56.º, o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

j) Cumpre ainda informar que, caso a entidade empregadora tenha intenção de proceder à recusa do pedido, deverá efetuar a necessária comunicação da intenção de recusa, ao trabalhador no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

k) Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, a entidade empregadora envia o processo para apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego).

l) Caso o parecer seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

m) Mais se informa que o empregador aceita tacitamente o pedido do trabalhador nos seus precisos termos (vd. n.º 8 do art.º 57 CT):

“a) Se não comunicar a intenção de recusa do prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação da entidade referida no n.º 6 ou consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.”

n) Por último cumpre informar que a entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho deverá proporcionar aos trabalhadores, condições que permitam a

conciliação da sua vida profissional com a vida familiar, nos termos do artigo 127.º n.º 3 e do artigo 212.º n.º 2, alínea b) do Código do Trabalho e que a violação do disposto nos art.ºs 2, 3, 5 ou 7 do art.º 57.º do CT, constitui contraordenação grave.

III - Cabe apreciar

No caso ora em apreço, o trabalhador pede horário flexível, nos termos do disposto do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, com os seguintes fundamentos:

- Tem uma filha menor de 5 anos de idade, remetendo para os argumentos aludidos no requerimento entregue em 18 de agosto de 2011, os quais vem posteriormente a ser reforçados em novo requerimento apresentado a 20 de outubro de 2011.*
- Nos requerimentos apresentados abona o trabalhador que o Horário de trabalho praticado pela esposa está fixado contratualmente, em regime de turnos e aos sábados, e não pode ser modificado (cfr requerimento de 16 de agosto de 2011).*
- Quer o requerente quer a sua esposa não têm apoio de outros familiares ou outras pessoas a quem possam confiar a guarda da sua filha, nomeadamente ao sábado.*

Para que o trabalhador possa exercer o direito ao horário flexível, deverá nos termos do n.º 1 do referido artigo 57.º do CT, solicitá-lo à entidade empregadora, por escrito, com antecedência de 30 dias, o que efetivamente não acontece, por o ofício datar de 14 de outubro de 2013 e o requerente solicitar produção de efeitos a 10 dias após essa data.

Mais exige a lei que seja indicado pelo trabalhador, o prazo previsto para a prorrogação da prática de horário flexível, o que efetivamente também não acontece (vd. n.º 1 do art.º 57.º do Código do Trabalho, aplicável por força no disposto no n.º 9 do mesmo preceito);

Constitui requisito de atribuição de horário flexível a entrega de declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação, documento que é entregue pelo trabalhador, que junta ao respetivo requerimento;

Por último cumpre informar que na proposta de horário apresentada, o trabalhador respeita os limites legais constantes do artigo 56.º do Código do Trabalho (cfr e-mail do trabalhador de 16 de outubro de 2013).

Assim sendo, poderemos notar que o trabalhador não dá cumprimento aos requisitos previstos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 1 do art.º 57.º, aplicável à prorrogação do pedido de prática de horário de trabalho em regime de horário flexível, por força do disposto no previsto do n.º 9 do art.º 57.º, ou seja, o trabalhador não solicita a prática de horário de trabalho em regime de horário flexível com antecedência mínima de 30 dias, nem indica o prazo previsto para a respetiva prorrogação do horário ora em questão.

Por último, mais se informa que a chefe de equipa multidisciplinar do Service Desk, apresenta proposta de horário, no sentido de permitir a conciliação da atividade profissional do trabalhador com a vida familiar, comprometendo-se a “...fazer escala garantindo que os turnos da cónjuge deste trabalhador são diferentes dos seus.”

IV. Conclusão

Assim sendo, e nos termos e com os fundamentos supra exposto, parece salvo melhor opinião, dar acolhimento à proposta efetuada pela chefe de equipa multidisciplinar do Service Desk que, tendo em vista o cumprimento das exigências imperiosas de funcionamento e organização do serviço, permite a conciliação da vida profissional do trabalhador com a sua vida familiar, respeitando assim os princípios legais e constitucionais referentes à proteção na parentalidade, não descurando deste modo, e reitere-se, o bom funcionamento do serviço, contudo superiormente se decidirá.

Note-se por fim, que caso a entidade empregadora proceda à recusa do pedido, deverá efetuar a necessária comunicação da intenção de recusa, ao trabalhador no prazo de 20 dias após a receção do pedido, sob pena de aceitação tácita. Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, a entidade empregadora envia o processo para apreciação da entidade competente na área da

igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego).”

1.6. São, ainda, juntas ao processo cópias dos seguintes documentos:

- Declaração do ..., I.P., de 11.10.2013;
- Declaração do trabalhador, de 11.10.2013;
- Antecedentes processuais relativos aos pedidos formulados pelo trabalhador em 16.08.2011 e de 20.10.2011;
- Comprovativos de envio 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 abrangidos pelo Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, são aplicáveis as disposições legais sobre proteção da parentalidade previstas no Código do Trabalho, revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nos termos do artigo 22.º daquele diploma.

- 2.4.** No que respeita ao direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar destacam-se três figuras jurídicas, podendo os trabalhadores em funções públicas, com filhos menores de 12 anos, requerer:
- 2.4.1.** Com 30 dias de antecedência, a prestação de trabalho em regime de horário flexível, podendo escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, não implicando redução do horário de trabalho;
- 2.4.2.** Com 30 dias de antecedência, a prestação de trabalho em regime de tempo parcial, após gozar a licença parental complementar, trabalhando metade do tempo completo, salvo acordo em contrário e, conforme o pedido, o trabalhador prestar atividade diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, implicando redução proporcional na retribuição;
- 2.4.3.** A prestação de trabalho em regime de jornada contínua, quando abrangidos por Acordo Coletivo de Trabalho ou Regulamento de Horários de Trabalho que preveja esta modalidade, que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuando um único período de descanso não superior a 30 minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho, determinando uma redução do período normal de trabalho diário, nunca superior a uma hora, sem redução de retribuição.
- 2.5.** Importa, então, apreciar as normas aplicáveis a cada uma das figuras jurídicas supra referidas, de modo a avaliar quando é que, à CITE, compete, nos termos da lei, pronunciar-se, mediante parecer prévio, sobre a intenção de o empregador recusar a atribuição dos aludidos regimes.
- 2.6.** Ora, tal como abordado supra, a lei ordinária prevê, no n.º 1 do artigo 55.º do Código do Trabalho, o direito do trabalhador com filho menor de 12 anos, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, a trabalhar em regime de trabalho a tempo

parcial, dependendo, a referida possibilidade, de requerimento apresentado ao empregador, com 30 dias de antecedência, e desde que reunidos os elementos constantes das alíneas a), b), i); ii) e iii) e c) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, podendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.¹

2.7. Por seu turno, ao abrigo da premissa acima referida, permite o artigo 56.º do mesmo diploma legal, que um trabalhador com filho menor de 12 anos, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, trabalhe em regime de horário de trabalho flexível, podendo este direito ser exercido por qualquer um dos progenitores ou por ambos, esclarecendo o n.º 2 do mesmo preceito que horário flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, devendo obedecer a alguns requisitos, nomeadamente:

- Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- 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;
- Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.7.1. Neste regime de trabalho, o trabalhador 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.

¹ Vide n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.8.** No que concerne ao pedido a formular ao empregador, quer para passagem a regime de trabalho a tempo parcial quer para passagem a regime de trabalho em horário flexível, concretiza o n.º 1 do artigo 57.º que o trabalhador que pretenda usar uma das faculdades o deve solicitar à entidade empregadora, por escrito, com a antecedência de 30 dias, desde que reúna os requisitos legais.
- 2.9.** Importa destacar que, no caso de pretender recusar o pedido, a entidade empregadora deve fundamentar a sua intenção e submeter o processo à emissão de parecer prévio pela CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do trabalhador, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos seus precisos termos.²
- 2.10.** Relativamente à competência para emissão de parecer prévio pela CITE, é de salientar que a previsão legal contida no artigo 299.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, foi expressamente revogada pelo artigo 16.º da Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, que aprovou a orgânica da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, definindo o seu artigo 3.º as competências próprias e de assessoria da Comissão. Atualmente, o Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, estabelece como atribuição da CITE *emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos*, pelo que é ao abrigo do artigo 2.º e da alínea c) do artigo 3.º do diploma referido que a entidade empregadora, privada ou pública, deve solicitar a emissão de tal parecer.
- 2.11.** Neste sentido, e 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

² Vide n.ºs 5 e 8 do artigo 57.º do Código de Trabalho.

indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, ou não solicitar o parecer à CITE, conforme referido, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos das alíneas a) e c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.12. 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.³

2.13. Quanto ao regime de trabalho em jornada contínua é de referir que o artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, não atribui à CITE competência para emissão de parecer prévio à recusa da atribuição de tal regime.

Na verdade, o regime de jornada contínua não é suscetível de ser confundido com os regimes de horário previstos nos artigos 55.º e 56.º do Código do Trabalho, porquanto:

2.13.1. Difere do regime de trabalho a tempo parcial, nomeadamente por não implicar redução da retribuição. Com efeito, enquanto que o regime de jornada contínua não implica redução da retribuição, o mesmo não acontece no trabalho a tempo parcial no qual a retribuição é reduzida proporcionalmente à redução do tempo de trabalho.

2.13.2. Difere do regime de horário flexível, designadamente pela redução de tempo de trabalho e por considerar tempo de trabalho o intervalo para descanso. Na verdade, enquanto que a jornada contínua implica redução do tempo de trabalho diário, o mesmo não acontece no regime de horário flexível.

³ Vide n.º 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.14.** Como vem sendo referido, embora o regime de jornada contínua seja considerado um dos instrumentos que pretendem viabilizar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, o mesmo não se confunde com os regimes previstos nos artigos 55.º e 56.º do Código do Trabalho, pelo que a sua recusa pelo empregador não se encontra legalmente sujeita à emissão de parecer prévio da CITE, nos termos do artigo 57.º do mesmo Código, não competindo à Comissão pronunciar-se de acordo com o previsto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, uma vez que, de acordo com o princípio da legalidade da competência previsto no n.º 1 do artigo 29.º do CPA, *A competência é definida por lei ou por regulamento e é irrenunciável e inalienável, sem prejuízo do disposto quanto à delegação de poderes e à substituição.*
- 2.15.** Neste sentido, e não obstante esta Comissão não emitir parecer prévio à recusa de concessão de horários em regime de jornada contínua, de acordo com o disposto na alínea f) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, à CITE compete informar que o empregador deve proporcionar aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, em conformidade com o correspondente princípio consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa devendo o mesmo empregador, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar essa mesma conciliação nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, uma vez que se afigura que tais preceitos se aplicam aos trabalhadores que exercem funções públicas, de acordo com o previsto no artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, por se tratar de matéria que regula a proteção da maternidade e da paternidade.

2.16. Quanto ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível realizado pelo trabalhador em 14.10.2013, refira-se que o mesmo não concretiza o período do dia em que pretende exercer a sua atividade profissional para melhor conciliar a atividade profissional com a vida familiar, remetendo para a manutenção do horário flexível que lhe foi concedido pelo prazo de 1 ano.

Igualmente, o trabalhador não indica o prazo durante o qual pretende exercer este direito, afirmando o seguinte: *“devendo ser-lhe notificada a decisão final no prazo máximo de 10 dias”*.

2.17. Não obstante a falta de concretização do pedido formulado, a entidade empregadora pública indicou que por despacho de 9.09.2011, o trabalhador cumpria os seguintes turnos:

a) De 2^a a 6^a Feira das 8.00h às 16.00h, com intervalo de descanso entre as 12.00h e as 13.00h;

b) De 3^a a Sexta-Feira das 8.00h às 16.00h, com intervalo de descanso das 12.00h às 13.00h, e aos Sábados das 9.00h às 15.00h, com intervalo de descanso das 12.00h às 13.00h.

A prestação de trabalho ao Sábado *“o que se estima venha a ocorrer apenas uma vez em cada dois meses”* não deveria coincidir com a prestação de trabalho da mãe da menor.

Relativamente à falta de indicação do prazo durante o qual o trabalhador pretendia exercer o direito que solicitou, cumpre esclarecer que tem sido entendimento desta Comissão que na falta de indicação deve entender-se que o pedido é realizado pelo prazo máximo legalmente previsto, ou seja, até a filha perfazer 12 anos de idade.

2.18. Após solicitar ao trabalhador o esclarecimento sobre *“qual a modalidade de horário que efetivamente se deverá considerar”*, a entidade empregadora pública alega ter sido informada do seguinte: *“caso não me seja concedida a modalidade de jornada*

continua no horário 8:15-15:15 pretendo manter o horário atual, 8:15-17:15, pelos motivos que deram origem ao pedido de 2011.”.

- 2.19.** No que respeita ao prazo indicado pelo trabalhador para resposta por parte da sua entidade empregadora pública diga-se, que carecendo tal invocação de suporte legal, a mesma não tem qualquer relevância, devendo ser entendido, de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho que o pedido, quer o mencione quer não, tem de ser realizado com 30 dias de antecedência.
- 2.20.** Releva, para análise do peticionado, relembrar que a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do seu tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário e o restante período normal de trabalho diário, muito embora tenha de ser prestado, pode ser gerido conforme a conveniência do trabalhador, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.21.** Em rigor, esta modalidade de horário traduz-se na escolha, pelo trabalhador, dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, atendendo ao pedido do trabalhador requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, a não ser que a duração tenha de ser reduzida, na medida do necessário, para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do serviço. Exemplificativamente, para uma prestação diária de 8.00h, os períodos para início e termo do trabalho diário deverão ser de 2h40m.

- 2.22.** Após pronúncia da chefe de equipa multidisciplinar do Service Desk na qual refere:
- *No primeiro documento do anexo, no ponto n.º 1, é indicado que o trabalhador exerce funções em horário de trabalho flexível e no despacho anteriormente aprovado o horário é fixo, com horário de início e término bem definidos;*

 - *O horário do Service Desk é definido por turnos fixos rotativos e não há qualquer inconveniente da minha parte em fazer escala garantindo que os turnos da cónjuge deste trabalhador são diferentes dos seus.”, a entidade empregadora pública concluiu que “o trabalhador respeita os limites legais constantes do artigo 56.º do Código do Trabalho (cfr e-mail do trabalhador de 16 de outubro de 2013)” e que deve ser dado “acolhimento à proposta efetuada pela chefe de equipa multidisciplinar do Service Desk que, tendo em vista o cumprimento das exigências imperiosas de funcionamento e organização do serviço, permite a conciliação da vida profissional do trabalhador com a sua vida familiar, respeitando assim os princípios legais e constitucionais referentes à proteção na parentalidade, não descurando deste modo, e reitere-se, o bom funcionamento do serviço”.*
- 2.23.** Esclareça-se que um/a trabalhador/a a quem tenha sido concedido o direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível, pode praticar dentro da amplitude que lhe é definida para início e termo do período normal de trabalho diário, um horário fixo, ou seja, iniciar e terminar o seu trabalho em horas fixas. Tal não equivale a considerar tal horário como rígido, pois neste último o incumprimento da hora de início e termo da prestação de trabalho, sem a apresentação de justificação, pode determinar que a ausência seja injustificada.
- 2.24.** De acordo com a documentação junta ao processo, à cónjuge do trabalhador, quando exerce a sua atividade na ... do Porto, são-lhe atribuídos dois turnos, um de segunda a sábado das 8.30h às 15.30h e outro de segunda a sexta das 13.00h às 20.00h.

- 2.25.** Igualmente, e de acordo com e-mail do trabalhador, de 5.11.2013, no qual refere: *“Na semana de 25 a 29 de novembro a minha cónjuge está escalada para a ... Porto no turno da tarde. Agradeço alterações da es”*, afigura-se que lhe são atribuídos diversos turnos e que ao trabalhador, na sequência da resposta ao seu pedido, pode não estar a ser concedida a possibilidade de iniciar a atividade a partir das 8.15h e a possibilidade de terminar essa atividade a partir das 17.15h, tal como o trabalhador reiterou como sendo o que lhe foi concedido em 2011, sem embargo da prestação de trabalho ao sábado desde que não coincidente com a prestação de trabalho da cónjuge.
- 2.26.** Em face do exposto e atendendo a que a entidade empregadora publica não alegou motivos relacionados com o funcionamento do Service Desk ou motivos relacionados com a impossibilidade de substituição do trabalhador por este ser indispensável que fundamentassem a recusa do pedido do trabalhador, tal como formulado, conclui-se que a entidade empregadora deverá renovar a prestação de trabalho em regime de horário flexível ao trabalhador com responsabilidades familiares.
- 2.27.** Refira-se, por último que, de acordo com o 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 – CONCLUSÕES

Face ao exposto, a CITE delibera o seguinte:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pelo trabalhador ..., porquanto se afigura que, na sequência

da resposta ao seu pedido, pode não estar a ser concedida ao trabalhador a possibilidade de iniciar a atividade a partir das 8.15h e a possibilidade de terminar essa atividade a partir das 17.15h, sem que fossem invocados motivos relacionados com o funcionamento do Service Desk ou motivos relacionados com a impossibilidade de substituição do trabalhador por este ser indispensável que fundamentassem a recusa do pedido do trabalhador.

- 3.2.** Recomendar à ... que permita ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, no cumprimento do princípio consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, uma vez que se afigura que tais preceitos se aplicam aos trabalhadores que exercem funções públicas, de acordo com o previsto no artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, por se tratar de matéria que regula a proteção da maternidade e da paternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 28 DE NOVEMBRO DE 2013**