



PARECER N.º 22/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhador com responsabilidades familiares, 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 3 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 03.01.2014, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., S.A., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., titular da categoria profissional de vigilante, bem como do fundamento da intenção de o recusar para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado em 09.12.2013, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3. “Eu ... (...), venho por este meio perante V. Ex.^a solicitar flexibilidade de horário de acordo com o artigo 56.º aprovado pelo Decreto-Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro”.
- 1.4. “Pretendendo assim que o meu descanso semanal passe a ser efetuado quinzenalmente ao sábado, domingo e uma das folgas



intercalares sendo ao sábado ou ao domingo do final de semana intermédio”.

- 1.5. “Esta situação deve-se ao facto de ter um acordo de poder paternal da minha filha menor de doze anos ... decretado pelo Tribunal de Menores da Delegação do Barreiro”.
- 1.6. “Pretendo iniciar este horário dentro de 30 dias como previsto na Lei (06 de janeiro de 2014) e mantereí o mesmo até 18 de dezembro de 2022”.
- 1.7. Em 20.12.2013, 24/12/2013 e em 30/12/2013, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador, através de notificação por carta registada com A/R e comunicação presencial, a sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos seguintes fundamentos”.
- 1.8. “Acusando, desde já, a receção da vossa missiva para prestação de trabalho em regime de horário flexível, datada de 06.12.2013 e recebida pela nossa empresa a 09.12.2013, e sem prejuízo de a nossa empresa promover políticas ativas de conciliação da vida profissional e familiar no sentido de melhorar o reconhecimento e valorização da gestão dos seus recursos humanos, informamos que é nossa intenção recusar o pedido que nos apresentou com os fundamentos que a seguir se enunciam.”
- 1.9. “V. Exa. vem requerer a prestação de trabalho em regime de horário flexível pretendendo que o "descanso semanal passe a ser efetuado quinzenalmente, ao sábado, domingo e uma das folgas intercalares sendo ao sábado ou ao domingo do final da semana intermédio". Para o efeito alega ter acordo do poder paternal de filha menor de doze anos decretado pelo Tribunal de Menores do Barreiro”.



- 1.10.** “Ora, sem prejuízo do que se refere infra, adiantamos, desde já, que é nossa intenção recusar a prestação de trabalho em regime de horário flexível o que fazemos com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da nossa empresa e, mais, atenta a absoluta falta de preenchimento da vossa parte dos requisitos legais de que o mesmo depende”.
- 1.11.** “V. Exa. foi contratado pela ... para o exercício das funções de Vigilante, em cumprimento a um horário de trabalho por turnos, distribuído pelos vários dias da semana, o qual pressupõe também, a prestação de trabalho noturno. As referidas condições e disponibilidade para o exercício das funções profissionais em obediência ao referido regime horário foram determinantes à intenção de contratar por parte da ..., facto de que foi devidamente informado e tem perfeito conhecimento”.
- 1.12.** “Atualmente, presta serviço no cliente ..., sito em Campolide, o qual contratou com a nossa empresa a prestação de serviços de vigilância durante todos os dias do ano, nos dias úteis no período das 16:00H às 08:00H, e aos feriados e fins de semana, no período das 0:00H às 24:00H. Os serviços de segurança e vigilância de pessoas e bens contratados à nossa empresa, e a que V. Exa. se encontra afeto, têm, pois, um carácter de permanência. Por forma a garantir o referido serviço de segurança e vigilância os horários são organizados por três turnos diários de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 (sete) dias da semana. Os turnos são os seguintes:
- 1.13.** “1º Turno das 00:00H às 08:00H”;
- 1.14.** “2º turno das 08:00 às 16:00H”;
- 1.15.** “3º turno das 16:00H às 24:00H”.



- 1.16.** “Afetos à prestação dos serviços de vigilância na sua equipa estão 3 (três) colaboradores (incluindo V. Exa) que numa escala rotativa com fins de semana e feriados asseguram o serviço contratualizado pelo cliente. Assim distribuídas:
- 1.17.** “..., em regime de 40H semanais;”
- 1.18.** “..., em regime de 40H semanais;”
- 1.19.** “..., em regime de 40H semanais”
- 1.20.** “A soma das cargas horárias corresponde à manutenção de 3 efetivos a tempo completo, por cada um dos turnos identificados. Isto é, a cada um dos turnos é afeto um determinado número de colaboradores, neste caso 1 (um), sendo que, por regra, estes horários são distribuídos rotativamente”.
- 1.21.** “Deste modo são garante (i) a abertura do estabelecimento do cliente entre as 16:00H e as 08:00H, em dias úteis, e entre as 00:00H e as 24:00H aos fins de semana e feriados, bem como (ii) o cumprimento de todos os procedimentos organizacionais e legais de que depende a abertura e fecho e (iii) que estão presentes o número mínimo de colaboradores durante todo o período de funcionamento do local de trabalho a que se encontra afeto”.
- 1.22.** “Acresce que num setor caracterizado pela necessidade de trabalho intensivo e em horário alargado, só a distribuição rotativa dos horários de trabalho permite que se não beneficiem uns colaboradores em detrimento de outros, os quais também têm necessidades de assistência familiar”.



- 1.23.** “Informamos que o vosso pedido não se enquadra num horário flexível e corresponde à determinação fixa dos dias de descanso obrigatório e complementar e, portanto, desconsiderando, em absoluto, o horário de trabalho por turnos (com a respetiva rotatividade) que negociou com a nossa empresa, distribuído pelos vários dias da semana. Mais, também não se encontram preenchidos os requisitos legais de que depende a atribuição do horário flexível, na medida em que não é alegado, nem se faz prova (ao contrário do que lhe competia) na comunicação escrita que nos remeteu da impossibilidade em dar cumprimento ao horário de trabalho que conosco negociou. Na carta que nos remete limita-se a alegar ter um Acordo do Poder Paternal de filha menor de 12 anos sem que, contudo, alegue qualquer facto que impeça o desempenho das funções profissionais pelos vários dias da semana”.
- 1.24.** “Aliás, e a este respeito, salienta-se que tão pouco do texto do Acordo de Regulação do Poder Paternal se infere que não possa desempenhar funções aos fins de semana. Refere a Cláusula 4ª do Acordo que "n.º 1 - A menor passará com o pai as duas folgas deste, de quinze em quinze dias, enquanto ainda não tiver ingressado na pré-primária." – portanto, o pai ficará com a menor nas duas folgas que tenha, sejam, ou não, ao fim de semana, que podem não ser. E continua o n.º 2 da mesma Cláusula dizendo "Quando a menor ingressar no sistema educativo, o pai poderá ter o menor consigo nos fins de semana em que estiver de folga, alternadamente, entre as 10 horas de sábado e as 19 horas de domingo, tendo sempre em conta o superior interesse da menor" – portanto, quando as folgas calhem ao fim de semana o pai poderá ter a menor consigo, alternadamente”.
- 1.25.** “Ademais, e ainda em observância ao disposto no Acordo de Regulação do Poder Paternal se infere que a menor não reside consigo em comunhão de mesa e habitação, tendo ficado à guarda e



cuidados da mãe. Por conseguinte, não está verificado o requisito estipulado no artigo 57.º do Código do Trabalho”.

- 1.26.** “Finalmente, cumpre adiantar, ainda, o seguinte”.
- 1.27.** “Por força do disposto na Contratação Coletiva a ... tem de assegurar uma folga semanal que coincida duas vezes ao domingo de 8 em 8 semanas. Ora, aceder ao vosso pedido inviabilizaria o cumprimento do referido normativo, na medida em que pressuporia que os seus colegas passassem a trabalhar durante os dias úteis da semana e durante todos os fins de semana, visto que V. Exa. passaria a assegurar somente os turnos durante os dias úteis da semana, e um dia ao fim de semana alternando entre o sábado e o domingo de quinze em quinze dias. Ora atender ao pedido de V. Exa., só seria possível por via de uma nova contratação que viesse a assegurar a organização dos horários e suprir as suas ausências. Acontece que, e atendendo a que a ... trabalha com margens de lucro limitadas e que o preço do serviço já foi apresentado e aprovado pelo cliente, não tem a nossa empresa possibilidade de fazer refletir no preço do serviço, os custos que uma nova contratação implica”.
- 1.28.** “Desta feita, e atentando a todo o supra exposto, temos de concluir pela desproporcionalidade do pedido que nos dirige, o qual não tem sequer em consideração a moldura de horário que consigo foi contratado (e que implicava a total disponibilidade para a prestação de trabalho em regime de turnos pelos vários dias da semana e incluindo com a prestação de trabalho noturno)”.
- 1.29.** “Através do Ofício remetido à CITE, informa a entidade empregadora que “A 20/12/2013 enviámos a nossa pronúncia e fundamentação de recusa, de que enviamos cópia em anexo, juntamente com a prova dos CTT em como a mesma não foi entregue ao destinatário, apesar de ter



sido enviada para a morada que o trabalhador nos remeteu por fax datado de 29/11/2013, que juntamos como prova em anexo”.

- 1.30.** “Rececionámos a devolução da acarta de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho no dia 24/12/2013, e no dia 27/12/2013, tentámos entregar pessoalmente ao trabalhador na presença de duas testemunhas, cópia da nossa pronúncia de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho, que o trabalhador recusou aceitar (conforme prova em anexo)”.
- 1.31.** “A 30/12/2013, reenviámos via CTT a nossa pronúncia de recusa para a morada do trabalhador, com a inclusão do nome do bairro que nos foi facultado pelos CTT”.
- 1.32.** Compulsado os elementos constantes do processo administrativo, verifica-se que o trabalhador, ora requerente, não apresentou apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa.

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.** 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.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
 - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.5.** 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.
- 2.6.** 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.
- 2.7.** 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.

- 2.8.** 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.¹
- 2.9.** 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.
- 2.10.** 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.
- 2.11.** 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.

¹ Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.



- 2.12.** 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 2.4. do parecer.
- 2.13.** 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.
- 2.14.** 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.
- 2.15.** No contexto descrito, o trabalhador solicitou, em 09.12.2013, em virtude de ter “um acordo de poder paternal da sua filha menor de doze anos decretado pelo Tribunal de Família e de Menores e de Comarca do Barreiro, o horário flexível, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, pretendendo assim que o seu descanso semanal passe a ser efetuado quinzenalmente ao sábado, domingo e uma das folgas intercalares sendo ao sábado ou ao domingo do final da semana



intermédio”, não declarando que a filha menor de 12 anos vive consigo em comunhão de mesa e habitação.

- 2.16.** Compulsados os elementos do referido acordo de regulação do exercício das responsabilidades parentais relativo à menor ... ficou determinado “o exercício das responsabilidades parentais fica confiado a ambos os progenitores, nos termos da lei. A menor fica à guarda e cuidados da mãe que será a sua encarregada de educação, e residirá habitualmente com esta na morada que esta tiver”.
- 2.17.** Na intenção de recusa, a entidade empregadora invoca como motivos o incumprimento do requisito estabelecido na al. b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, e o facto de “o pedido não se enquadra num horário flexível e corresponde à determinação fixa dos dias de descanso obrigatório e complementar e, portanto, desconsiderando, em absoluto, o horário de trabalho por turnos (com a respetiva rotatividade) que negociou com a nossa empresa, distribuído pelos vários dias da semana. Mais, também não se encontram preenchidos os requisitos legais de que depende a atribuição do horário flexível, na medida em que não é alegado, nem se faz prova (ao contrário do que lhe competia) na comunicação escrita que nos remeteu da impossibilidade em dar cumprimento ao horário de trabalho que conosco negociou. Na carta que nos remete limita-se a alegar ter um Acordo do Poder Paternal de filha menor de 12 anos sem que, contudo, alegue qualquer facto que impeça o desempenho das funções profissionais pelos vários dias da semana”.
- 2.18.** Alega que “Aliás, e a este respeito, salienta-se que tão pouco do texto do Acordo de Regulação do Poder Paternal se infere que não possa desempenhar funções aos fins de semana. Refere a Cláusula 4ª do Acordo que "n.º 1 – A menor passará com o pai as duas folgas deste, de quinze em quinze dias, enquanto ainda não tiver ingressado na pré-



primária." – portanto, o pai ficará com a menor nas duas folgas que tenha, sejam, ou não, ao fim de semana, que podem não ser. E continua o n.º 2 da mesma Cláusula dizendo "Quando a menor ingressar no sistema educativo, o pai poderá ter o menor consigo nos fins de semana em que estiver de folga, alternadamente, entre as 10 horas de sábado e as 19 horas de domingo, tendo sempre em conta o superior interesse da menor" – portanto, quando as folgas calhem ao fim de semana o pai poderá ter a menor consigo, alternadamente”.

- 2.19.** Refere ainda a entidade empregadora que “Ademais, e ainda em observância ao disposto no Acordo de Regulação do Poder Paternal se infere que a menor não reside consigo em comunhão de mesa e habitação, tendo ficado à guarda e cuidados da mãe. Por conseguinte, não está verificado o requisito estipulado no artigo 57.º do Código do Trabalho”.
- 2.20.** Assim, o requerimento do trabalhador não se encontra formulado com os elementos necessários de acordo com o n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, uma vez que não indica que a filha menor de idade que vive consigo em comunhão de mesa e habitação.
- 2.21.** Compulsados os elementos do processo remetido à CITE, o trabalhador não apresentou apreciação à intenção de recusa.
- 2.22.** Na verdade, seria indispensável que o pedido formulado pelo trabalhador estivesse suficientemente concretizado, por um lado pela verificação do cumprimento dos requisitos legalmente estabelecidos, designadamente, quanto à declaração em como a filha vive consigo em comunhão de mesa.



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 não tendo o trabalhador declarado que a filha menor de dois anos de idade vive consigo em comunhão de mesa e habitação, não reúne os requisitos exigidos pela al. a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 3.2.** A CITE recomenda à ..., S.A., que elabore, como deve, o regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com o n.º 3 do artigo 127.º, a alínea b), do n.º 2, do artigo 212.º e o n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, de modo a permitir aos/às seus/as trabalhadores/as a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignada 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 3 DE FEVEREIRO DE 2014**