

PARECER N.º 20/CITE/2015

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 1325 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 11.12.2014, por remissão da CIG, pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador do ..., escriturário a desempenhar funções na ...
- 1.2. Do pedido feito pelo trabalhador, enviado e recebido na entidade empregadora a 28 de outubro de 2014, lê-se o seguinte:

“..., titular do Cartão de Cidadão n.º ..., válido até 24-04-2015, contribuinte fiscal n.º ..., escriturário, a desempenhar funções na ..., vem requerer a V. Ex.ª, nos termos do art.º 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível de acordo com o n.º 1 do art.º 56.º do referido diploma, com efeitos a partir de 1 de novembro de 2014, durante um ano.

Para efeitos do disposto no n.º 2 do citado art.º 56.º, propõe como períodos de presença obrigatória:

Manhã: 10H30 às 13H00;

Tarde: das 14H00 às 16H30.

Mais declara, sob compromisso de honra, e nos termos do n.º 1 do mesmo art.º 57.º, que a sua filha menor, com 6 anos de idade, vive consigo em comunhão de mesa e habitação.”

- 1.3. Por mensagem de correio eletrónico datada de 07 de novembro de 2014, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa ao trabalhador nos seguintes termos:

“(…)

1- *Por e-mail de 28.10.2014, veio o trabalhador em funções públicas, acima identificado, requerer “...nos termos do art.º 57.º da Lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro, autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível de acordo com o n.º 1 do art.º 56.º do referido diploma, com efeitos a partir de 1 de novembro de 2014 durante um ano” — negrito nosso.*

2- *Acrescentando, ainda, o seguinte:*

Para efeitos do disposto no n.º 2 do citado art.º 56.º, propõe como períodos de presença obrigatória:

Manhã: das 10H30 às 13H00;

Tarde: das 14H00 às 16H30.

(...)”

3- *Compulsado o respetivo processo individual, apurou-se ser pai da menor, ..., nascida em 14.10.2008, e, portanto, neste momento, com 6 anos de idade.*

INFORMAÇÃO PROPOSTA

4- *Importa, ainda, e porque o pedido em apreço, releva do âmbito da proteção da parentalidade, ter presente que, no caso vertente, e ex vi do artigo 4.º, n.º 1, al. d), da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), devem ser convocadas as disposições contidas no artigo 33.º e ss da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, pela qual foi aprovado o Código do Trabalho (CT), e por último revista pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto.*

5- *Disposições à luz das quais, a prestação de trabalho nos moldes apontados é configurada como um “direito” - atente-se, desde logo, na terminologia utilizada no artigo 35.º, n.º 2, por referência à al. p) do n.º 1, do mesmo normativo, e no artigo 56.º, n.º 1, ambos do CT, especificando-se, ainda, e neste último artigo:*

(...)

7- Serve o exposto para demonstrar (sem prejuízo, desde logo, a extemporaneidade do pedido formulado e apresentado a 28.10.2014, para produzir efeitos a partir de 01.11.2014, e, portanto, sem a requerida antecedência legal de 30 dias...), que, no caso vertente, a apreciação ad substantiam do mesmo se queda precludida, por exigências imperiosas do funcionamento do serviço. Senão, veja-se:

8- Ainda que no âmbito da proteção da parentalidade, o horário flexível encerra, em si mesmo, e por definição, a possibilidade de o trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, observadas que sejam as plataformas fixas estabelecidas (cfr em especial, se preceitua no n.º 3, do concitado artigo 56.º).

9- Ora, é essa mesma possibilidade de gestão de tempos de trabalho (não contidos em plataforma fixa), e concomitante possibilidade de se prestar, por dia, um número variável de horas de serviço (coriquanto cumpridas, de acordo com os períodos de aferição fixados — vide n.º 4, ainda do mesmo normativo - as horas de trabalho legalmente devidas), que se não coaduna com o período de funcionamento da maior parte dos serviços de ..., e em particular desta ...

10- Com efeito, e tal como resulta do Regulamento interno do período de funcionamento e atendimento dos serviços do ..., e do horário de trabalho dos respetivos trabalhadores, aprovado por deliberação do Conselho Diretivo do ..., I.P., de 27.03.2014- veja-se o respetivo artigo 3.º, n.º 5 - nos serviços ..., I.P., o período de atendimento ao público decorre ininterruptamente das 9:00 às 17:00 (8h), com período de funcionamento das 9:00 às 18:00, para salvaguarda de um intervalo de descanso de uma hora (coteje-se, ainda, o artigo 7.º, n.º 2, do mesmo regulamento);

11- Razão pela qual, de resto, se estabelece, no n.º 3, deste último normativo, que os trabalhadores dos serviços ..., 1. — “... para os quais se não encontre prevista regime diferente...” (e, no caso vertente, não se encontra ...) — estão sujeitos à modalidade de horário rígido.

12- Desta feita, óbvio se toma, pese embora a configuração da prestação de trabalho em regime de horário flexível, como um direito subjetivo, nos casos em

que tal não contenda, designadamente, com exigências imperiosas do funcionamento do serviço, que o pedido formulado não pode, neste caso, e pelo que se acaba de enunciar, deixar de ser liminarmente indeferido, o que se propõe.

13- Devendo-se, em caso de concordância superior, e nos termos do artigo 100.º e ss do Código do Procedimento Administrativo, notificar o escriturário, ..., para, querendo-o, se pronunciar, por escrito, sobre a referida proposta de decisão, fixando-se, para tanto, um prazo de 10 dias úteis.

14- Mais se informa, que, nessa sede, poderá requerer, se assim o entender, e como se viu, a prestação de trabalho a tempo parcial.

15- Decorrido o lapso de tempo indicado, e em caso de silêncio, a apontada proposta de indeferimento liminar convolar-se-á, de imediato, em decisão final, da qual deverá ser notificado o interessado.”

- 1.4.** O Trabalhador, a 10 de novembro, apresentou a apreciação à intenção de recusa, como a seguir se transcreve:

“..., escriturário em exercício de funções na ..., vem, na sequência da notificação que lhe foi efetuada, por correio eletrónico, em 07.11.2014 e nos termos do n.º 4 do art.º 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou a revisão do Código do Trabalho, pronunciar-se relativamente à pretensão de indeferimento do pedido de autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível de acordo com o n.º 1 do art.º 56.º do citado diploma legal, nos termos e fundamentos que apresenta:

(...)

3. O regulamento interno do período de funcionamento e atendimento dos serviços do ..., I.P. e o horário de trabalho dos respetivos trabalhadores, aprovado pelo Conselho Diretivo em 27.03.2014, prevê, no seu art.º 8.º, a modalidade de horário flexível, e as condições para a sua realização, permitindo aos trabalhadores gerir os respetivos tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e de saída, nos termos nele constantes;

4. Não aceita nem concede o requerente, que o deferimento do seu pedido possa prejudicar o atendimento normal do público dentro do horário estipulado para a abertura e encerramento, uma vez que naquele serviço se encontram mais três

trabalhadores, no caso, trabalhadoras, e nenhuma delas se encontra sob o regime da flexibilidade de horário, o que só vem facilitar o deferimento do seu pedido;

5. Por outro lado, o trabalho desenvolvido nas ..., e em particular na ... (no caso em apreço), não se esgota no atendimento ao público. O requerente tem presente os objetivos profissionais propostos e que os mesmos podem ser alcançáveis num horário de trabalho flexível. Aliás, o trabalhador vem desenvolvendo, desde sempre, conforme pode ser comprovado tanto pelos colegas do serviço como pelos sucessivos ... que estiveram colocados em ..., esse trabalho fora do horário de funcionamento sempre que se torne necessário ou que lhe seja solicitado;

6. Em virtude de não terem sido concretizadas e objetivamente demonstradas as razões alegadas pela entidade empregadora, de modo a comprovar que o requerido horário põe em causa o adequado funcionamento do serviço onde o trabalhador se insere, e considerando não estarem justificadas as exigências imperiosas do funcionamento dos serviços ou a impossibilidade de substituir o trabalhador alegadamente indispensável, e não obstante, o requerente considera que todo este processo deve ser remetido para a CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) para apreciação e emissão do respetivo parecer, de acordo com o n.º 5 do art.º 57.º do Código do Trabalho.”

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.** 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).
- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores em funções públicas por remissão das alíneas d) e g) do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

- 2.5.** 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.
- 2.5.1.** 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.
- 2.5.2.** 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/a 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.
- 2.5.3.** 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.
- 2.5.4.** 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.¹

2.6. Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, 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.

2.6.1. 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.

2.7. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

2.8. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla

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

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 dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.9.** O trabalhador requerente solicitou, nos termos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho um horário de trabalho compreendido nos seguintes períodos de presença obrigatória: *“Manhã: das 10H30 às 13H00; Tarde: das 14H00 às 16H30.”*
- 2.10.** No caso em análise, o trabalhador fez o pedido de autorização de trabalho em regime de flexibilidade de horário a 28.10.2014, tendo este sido rececionado na entidade empregadora no mesmo dia. O trabalhador, por sua vez, foi notificado da intenção de recusa em 07.11.2014, apresentando a sua apreciação em 10.11.2014.
- 2.11.** No entanto, ainda que o processo tenha sido, por lapso, remetido à CIG, que, por sua vez endereçou-o à CITE, a entidade empregadora solicitou a emissão de parecer prévio apenas em 28.11.2014, já decorrido o prazo previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que terminou em 17.11.2014, implicando tal facto, nos termos previstos na alínea c) do n.º 8 do referido artigo a aceitação do pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.
- 2.12.** O efeito jurídico determinado por lei para o caso em que se verifique o não cumprimento do prazo para solicitar o parecer prévio à CITE torna extemporânea a análise da fundamentação constante da intenção de recusa
- 2.13.** Ainda assim, cumpre referir que, a CITE tem referido que nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço em causa poderá a

entidade empregadora distribuir equitativamente pelos/as trabalhadores/as com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento do serviço nos horários a descoberto.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1. A CITE emite parecer **desfavorável à intenção de recusa** do pedido formulado pelo trabalhador ..., uma vez que o ... não solicitou o parecer prévio à CITE no prazo previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o que originou, por determinação legal contida na alínea no n.º 8 do referido normativo a aceitação do pedido do trabalhador.
- 3.2. A CITE recomenda à entidade empregadora, proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, 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 5 DE JANEIRO DE 2015**