



## **PARECER N.º 653/CITE/2016**

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de 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 2027 – FH/2016

### **I – OBJETO**

- 1.1. A CITE recebeu a 22.11.2016 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., operador de condução.
- 1.2. O pedido apresentado pelo trabalhador em 21.09.2016, refere o que a seguir se transcreve:

*“Ao abrigo do artigo 56.º do código do trabalho – horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares – solicito atribuição de horário no período da manhã entre as 04:15 e as 15:30 a partir da segunda quinzena do mês de setembro de 2016, por responsabilidade familiar no que concerne à necessidade de ir buscar o meu filho ... de 8 anos à escola.*

*Mais informo que este meu pedido deve-se ao facto de a minha esposa não ter um horário que lhe permita ir buscar o nosso filho a escola aquando da hora de saída das atividades curriculares.”*

- 1.3. Em 11.10.2016, a entidade empregadora notificou o trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:

*“(…)*

*Sucedem, porém, que o pedido apresentado por V. Exa não integra todos os elementos legais necessários para a apreciação do mesmo, os quais estão indicados no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho e que são os seguintes:*

- (a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável,*
- (b) Declaração da qual conste que o menor vive com V. Exa em comunhão de mesa e habitação.*

*Deste modo, a apreciação do pedido formulado fica dependente da apresentação dos elementos legalmente exigidos por parte de V. Exa.”*

- 1.4. Em 21.10.2016, o trabalhador junta ao processo declaração na qual consta que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação. Mais esclarece que pretende o horário no período da manhã, entre as 04.15 e as 15.30, pelo prazo máximo legalmente previsto.

- 1.5. Em 10.11.2016, a entidade empregadora notificou o trabalhador da intenção de recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte:

*“A ... recebeu e analisou o pedido de horário em regime flexível apresentado por V. Exa, assim como a documentação posteriormente apresentada nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*

*Tendo a ... analisado o referido pedido vem a mesma informar que, de momento, não se afigura possível satisfazer o pedido de V. Exa na medida em que, dado o volume de pedidos da mesma natureza já*

*anteriormente apresentados por outros trabalhadores da ... não existem horários disponíveis nos termos pretendidos por V. Exa, como se comprova pelo mapa em anexo.*

*Como é do conhecimento de V. Exa, a ... é uma empresa que presta diariamente e durante todos os dias do ano um serviço público de transporte, pelo que a atribuição do horário pretendido por V. Exa para além de não estar disponível, irá conflitar com os horários já atribuídos a outros trabalhadores, prejudicando o funcionamento da empresa quanto à capacidade desta para assegurar a realização do referido serviço público.”*

- 1.6.** Do processo remetido à CITE consta apreciação apresentada pelo trabalhador a 15.11.2016, referindo, nomeadamente, o seguinte:

*“Em resposta à vossa recusa no meu pedido de flexibilidade de horário, venho por este meio salientar alguns aspetos:*

*Há razoabilidade e proporcionalidade, que no meu pedido, quer na sua aplicação, tendo em consideração a moldura de trabalho apresentado, número de operadores de condução e a especificidade do meu pedido, que não irá afetar o normal funcionamento da empresa.*

*Quando sugeri no meu pedido da flexibilidade de horário os serviços:*

*208, 209, 211, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, não tinha como única intenção que me fosse atribuída de forma fixa um desses serviços, mas esses são todos os serviços que me permitiriam ir buscar à escola o meu filho dentro do horário de saída dele.*

*Neste momento, por já existirem alguns horários fixos que me foram atribuídos a colegas meus, tenho sido escalado várias vezes e em*

*semanas seguidas, para serviços da parte da tarde que complicam de sobre maneira a gestão do meu agregado familiar.*

*Tenho conhecimento de que alguns dos supra citados horários ainda não estão atribuídos a ninguém.*

*Por terem sido aceites e atribuídos pedidos de horários aos meus colegas, julgo ser justo que seja aceite esta minha solicitação.”*

## 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 ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença

crónica, 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.

**2.3.1.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

**2.3.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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.

**2.3.3.** 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.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por

horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

**2.4.1.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar 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”.

**2.4.2.** 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.

**2.5.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a 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 CT. 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/serviço.

- 2.6.** 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/às trabalhadores/as 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.
- 2.7.** No caso em análise, o trabalhador solicitou à entidade empregadora a atribuição de um horário flexível a realizar no período da manhã, entre as 04.15h e as 15.30h, pelo prazo máximo legalmente previsto.
- 2.8.** Na intenção de recusa, a entidade empregadora invoca como fundamento para recusar a presente pretensão, o facto de já existir um elevado volume de pedidos da mesma natureza, apresentados por outros trabalhadores, pelo que não existem horários disponíveis nos termos pretendidos.
- 2.9.** Refere ainda que caso fosse possível atribuir o horário pretendido, o mesmo iria conflitar com os horários já atribuídos a outros trabalhadores.
- 2.10.** Analisando a resposta da entidade patronal, deve dizer-se que o facto de existirem determinados horários já fixados, não implica que os

horários requeridos mais tarde no exercício do direito à conciliação tenham que ser indeferidos.

- 2.11.** Ora, no caso de existirem outros/as trabalhadores/as a gozar de horário flexível no local de trabalho em causa, no cumprimento do princípio de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, não pode o trabalhador requerente ficar discriminado face aos/às outros/as trabalhadores/as que já usufruem do horário flexível, pelo que deverão todos/as usufruir, o mais tempo possível, dos horários por si requeridos.
- 2.12.** Dos motivos alegados pela entidade empregadora, transcritos no objeto do presente parecer, não resultam exigências imperiosas do seu funcionamento, visto que não é demonstrado objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador ponha em causa esse mesmo funcionamento, uma vez que não são concretizados os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário pretendido por aquele trabalhador requerente.
- 2.13.** No que respeita ao facto de o trabalhador pretender exercer o direito até que o seu filho perfaça 12 anos de idade, é de referir que tem esta Comissão entendido que: *“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.”* (Parecer n.º 70/CITE/2012).

### III – CONCLUSÃO



- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ...
- 3.2. O empregador deve 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 21 DE DEZEMBRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, TENDO A REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E O REPRESENTANTE CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) APRESENTADO DECLARAÇÕES, RESPETIVAMENTE:**

***“A CGTP vota a favor do parecer mas discorda da inclusão do ponto 2.11 do referido parecer por considerar que o mesmo só vai gerar confusão nos destinatários.”***

***“A Confederação do Turismo Português vota favoravelmente, apesar de entender que a prestação de trabalho em turnos rotativos muito dificilmente se enquadra no conceito de horário flexível, que o legislador definiu no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.***



***No entanto, e como a situação de trabalhador com responsabilidades familiares, que presta o seu trabalho no regime de turnos rotativos, não está devidamente acautelada nem no artigo 56.º (pelos motivos invocados no parágrafo anterior), nem no artigo 58.º (relativo a outras formas de organização do tempo de trabalho), entende-se preencher esta lacuna recorrendo ao espírito da lei.***

***Deste modo, considera a Confederação do Turismo Português que, nas situações de prestação de trabalho em regime de turnos rotativos, poderá aplicar-se o regime de horário flexível quando o horário pretendido não implique a criação de um novo turno.***

***Não obstante, continuará a caber ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo poderá ser exercido – depois, o trabalhador, dentro desses limites poderá gerir o tempo da forma que lhe for mais conveniente.”***