

**PARECER N.º 286/CITE/2017**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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 731/FH/2017

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu a 05.05.2017 da entidade empregadora ..., Lda, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., ... a exercer funções no ....

**1.2.** O pedido do trabalhador foi apresentado em formulário próprio, em 30.03.2017, referindo o que a seguir se transcreve:

*“Venho por este meio solicitar a minha inclusão em regime de horário flexível como previsto no artigo 56.º do Código de Trabalho e demais normas legais e regulamentos aplicáveis.*

*Como sabem, no dia 17 de outubro fui pai de uma bebé, que se encontra agora com 5 meses. Estando eu neste momento a usufruir de licença de parentalidade.*

*A minha companheira já iniciou a sua atividade profissional. Profissão essa, exercida em regime de isenção de horário, não tendo por isso hora de saída. Neste sentido necessito que me seja atribuído um horário que me permita ficar com a minha filha a partir das 16h.*

*Sugiro então que o horário atribuído seja 8-16h.*

*Em anexo e de forma a fazer prova, envio atestado de agregado familiar, declaração da entidade patronal da minha companheira.*

*Agradecia se possível, que tivesse efeito assim que terminar o período de licença parental que me encontro a gozar, salvaguardando assim o maior interesse da bebé.”*

1.3. Em 19.04.2017 o trabalhador foi notificado da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que a seguir se transcreve:

*“Exmo. Senhor,*

*Acusamos a recepção no dia 30 de março de 2017, da missiva que nos remeteu datada de 22 de março de 2017, e nos termos da qual pretende que lhe seja atribuído um horário flexível “que o horário atribuído seja 8-16h” invocando para o efeito o artigo 56.º “e demais normas legais e regulamentos aplicáveis” e fundamentando a sua pretensão no facto de ter um filho menor, Não se compreendendo totalmente a amplitude do horário de trabalho pretendido, esclareceu via contacto telefónico em 03/04/2017 que pretende um horário de trabalho entre as 08h e as 16h de 2.ª a 6.ª feira, excluindo feriados.*

*A empresa procedeu à análise do seu pedido e, nessa sequência vem pelo presente notificá-lo da intenção de recusa do mesmo, nos termos em que foi pedido com base nos seguintes fundamentos;*

*1.º - A sua pretensão de prestar a sua atividade diária em turno de trabalho com entrada às 08:00 e saída às 16:00, de 2.ª a 6.ª feira, excluindo feriados, configura um pedido de horário fixo, não se enquadrando no regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho.*

*O horário de trabalho flexível caracteriza-se precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saída maleáveis, para que o trabalhador possa articular o seu trabalho diário com as suas responsabilidades parentais. Como facilmente se percebe, não é isso que V. Exa. pretende. Aquilo que requer é precisamente o oposto: um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas e rígidas. Assim, e na verdade, o seu requerimento não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um simples pedido de alteração do horário de trabalho.*

*(...)*

*2.º - Não se compreende ainda a sua solicitação de um horário com terminus às 16:00 horas quando apresenta um horário do estabelecimento de ensino frequentado pelo seu filho que termina às 18:30 horas, e que no próximo ano se irá prolongar até às 19:00 horas.*

*3.º - Refere ainda que a sua companheira tem isenção de horário de trabalho mas não se entende qual a modalidade de isenção de horário de trabalho que se aplica à sua companheira (...)*

4.º - Finalmente, sempre se alegue que existem exigências imperiosas da empresa, sua entidade empregadora.

Como é do seu conhecimento, a empresa presta serviços de ... (nomeadamente presta serviços de ..., no qual V. Exa. se insere) por conta e à ordem de terceiros clientes.

Esta atividade, e o respetivo trabalho de ..., no qual V. Exa. se insere, caracteriza-se por alguma ambulatoriedade no espaço e no tempo, na medida em que os clientes da ... e respetivos locais onde os trabalhadores devem prestar serviço, também variam no espaço e no tempo, seja por razões comerciais, seja por critérios de gestão de recursos humanos. Daqui decorre que os postos de trabalho dos ...s, tal como acontece no caso de V. Exa., seja determinado em função dos estabelecimentos do cliente ao qual seja afeto pela ..., no âmbito do poder determinativo da função e conformativo da prestação que a esta lhe assiste (art. 11.º, 97.º e 118.º do CT).

Ora, conforme é do seu conhecimento, V.Exa. está a exercer funções para o Cliente ..., no ..., onde se labora em regime contínuo, todos os dias do ano, e que tem necessidades e regras específicas, onde exerce funções de ... , sendo que, no caso concreto e entre as demais funções previstas na Lei, exerce maioritariamente o controlo de ....

E, estando em funcionamento o ... onde V.Exa., presta o seu trabalho em serviço contínuo durante 24h todos os dias do ano, é imperioso que existam turnos rotativos, para que o serviço contratualizado tenha condições de ser cumprido.

Acresce o facto de, também de acordo com o CCT do sector, terem obrigatoriamente, de ser atribuídas folgas ao Domingo pelo menos duas vezes de oito em oito semanas, não sendo possível compatibilizar estas obrigações legais com o seu pedido sob pena de falta de pessoal precisamente nos dias de maior afluência (feriados e fins-de-semana), e à impossibilidade de funcionamento sem um número mínimo de trabalhadores.

Por último, saliente-se que não trabalhando em dias feriados e fins-de-semana, não consegue V.Exa. cumprir com o número de horas de jornada anual, com base na média das 173,33 horas mensais.

Ainda assim, sempre se diga que a empresa (in casu, na pessoa do Sr. ..., seu superior hierárquico) faz um esforço enorme para tentar acudir as necessidades de V.Exa., em

*ordem a harmonizar, na medida do possível, a sua prestação de trabalho com a organização da sua vida pessoal e familiar.*

*Tudo exposto para concluir que, não obstante contratado para exercer as suas funções em horários organizados por turnos rotativos, a empresa fez, e faz, e na medida do possível continuará a fazer, um esforço para tentar acudir as suas necessidades, como aos demais, em ordem a harmonizar, a sua prestação de trabalho com a organização da vida pessoal e familiar.*

*Face ao exposto, somos a comunicar a V.Exa.. a recusa do pedido de atribuição de horário flexível, nos termos propostos por V.Exa., face aos motivos e fundamentos supra explanados, mas dispomo-nos a tentar encontrar solução alternativa, nos termos expostos previamente.*

*(...)*”.

**1.4.** Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa remetida à entidade empregadora em 24.04.2017, nos termos a seguir transcritos:

*“Venho por este meio contestar o comunicado enviado por vós a negar o meu pedido de Regime de Horário Flexível, previsto no artigo 56.º do Código de Trabalho. Desta forma contesto a vossa resposta tendo em conta os segundos pressupostos:*

*1.º- Reforço que o meu pedido é um direito consagrado por lei;*

*2.º- O termo Horário Flexível refere-se à possibilidade de ter um horário conjugável com os interesses da criança. Sendo eu funcionário com horário por turnos, o horário que me permite satisfazer as necessidades da minha filha é um horário fixo, por isso por mim solicitado das 8 às 16h;*

*3.º- Em termos gerais, isenção de horário corresponde a adaptar o horário de trabalho às necessidades do serviço, executando as suas tarefas para além dos limites normais do horário de trabalho, nomeadamente, fins de semana e feriados. É nesta modalidade de horário que a minha companheira exerce a sua actividade profissional, conforme a declaração da sua Entidade Patronal.*

*Pela vossa resposta concluo que não é esta a interpretação feita por vós relativamente a este termo, apesar de não me parecer necessário já foi solicitada uma nova declaração a especificar a situação dos fins de semana e feriados, estando a aguardar a mesma;*

4.º. Solicito o horário das 8 às 16h (dias úteis), excluindo fins de semana e feriados, de forma a conseguir diariamente ir buscar a minha filha à escola e assegurar que os dias em que a minha companheira está a trabalhar (feriados e fins de semana) ela fica ao meu cuidado.

Saliento que peço para sair às 16h, sabendo que a escola fecha às 18.30h devido a vários aspetos, nomeadamente, na maioria das vezes o estacionamento mais próximo do ... fica a uma distância superior a 20 minutos, a creche da minha filha é numa extremidade da cidade (freguesia da ...), o que faz com que tenha de atravessar a cidade em hora de ponta e contando com a possibilidade de algum imprevisto no trânsito que como deve ser do vosso conhecimento no é algo raro. Destaco que o horário da escola da minha filha é até às 18.30h, mas só devem permanecer na mesma até este horário em situações extremas.

5.º- Permitam-me discordar quando referem que o meu pedido não defende os interesses do cliente, pois apenas estou a pedir um horário fixo e não uma redução de horário. Acredito até que pelo contrário, o cliente beneficiará por ter funcionários mais satisfeitos, o que promoverá uma maior produtividade.

Considero que o meu pedido é bastante compreensível e que em nada vai contra os interesses da ... e/ou do cliente, e que neste sentido tem de ser aceite."

## 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.º1 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.

**2.3.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no

prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**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

---

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

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 caso em análise, o trabalhador solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível compreendido entre as 08:00h e as 16:00h de segunda a sexta-feira.
- 2.7.** Neste contexto, importa referir que é entendimento desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível nem converter tal horário em horário rígido, correspondendo o pedido da trabalhadora a uma amplitude enquadrável nos turnos existentes no estabelecimento.
- 2.8.** Importa acrescentar que ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.9.** Ainda a este respeito, compreende-se que no âmbito do horário flexível o/a trabalhador/a além de poder escolher as horas do início e termo do período normal de trabalho, a elabora pelo empregador, possa requerer que a prestação de trabalho seja realizada em dias específicos da semana, isto é, de segunda a sexta-feira, como se verifica no caso em concreto.
- 2.10.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do Serviço ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no

sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

- 2.11.** Contudo, aluda-se para o facto de que, *in casu*, a justificação apresentada pela empresa relativamente à classificação do pedido como horário flexível não tem fundamento, visto que o pedido do trabalhador se adequa à redação do artigo 56º do Código do Trabalho, em especial o seu n.º 1, que estabelece que a trabalhadora tem de indicar as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário. E é isso o que o trabalhador faz.
- 2.12.** Assim, importa salientar que dos motivos alegados pela entidade empregadora, transcritos no objeto do presente parecer, não consubstanciam 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, não ficando demonstrado 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.** De facto, a entidade empregadora não indicou quantos/as trabalhadores/as na totalidade detém a mesma categoria profissional e exercem as mesmas funções que o trabalhador requerente, quais os horários/turnos existentes na entidade empregadora e qual o quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos/horários/serviços pelos/as diversos/as trabalhadores/as, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento do serviço onde está afeto a trabalhador.

2.14. Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

- 3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... Lda, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ....
- 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, aplicáveis, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 31 DE MAIO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP-CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CCP-CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP-CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**