

**PARECER N.º 325/CITE/2017**

**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 878-FH/2017

**I – OBJETO**

- 1.1. A CITE recebeu em 31.05.2017, da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de ... a exercer atividade no Setor ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Assunto: Envio de processo de Pedido de prestação de trabalho em horário flexível, ao abrigo do artigo 57.º, n.º 5 do Código do Trabalho*

*Trabalhador: ..., (...), pai do menor, nascido a .../2015.*

*Exmos. Senhores,*

*Queiram encontrar, em anexo, a documentação inerente ao processo de pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., ao abrigo do artigo 57.º n.º 5 do CT, para V/ apreciação.”*

*“Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (“CT”), vem a ..., S.A (“...” ou Empresa”), remeter, para os devidos efeitos, a documentação inerente ao processo de pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo Trabalhador ..., (“Trabalhador” ou “...”), como se segue:*

- (i) *Doc. 1: Pedido do trabalhador ..., recebido em data de 27 de Abril de 2017;*
- (ii) *Doc. 2: Certidão Nascimento ...;*
- (iii) *Doc. 3: Declaração de infantário e horários de funcionamento;*
- (iv) *Doc. 4: Declaração atestando horário da companheira;*
- (v) *Doc. 5: Carta de intenção de recusa de concessão de horário flexível, com fundamentação da recusa nas necessidades imperiosas do funcionamento da empresa, ao abrigo do artigo 57.º n.º 2 do CT, enviada em data de 17 de Maio de 2017;*
- (vi) *Doc. 6: Cópia do Talão Registo dos CTT, da carta registada referida em (ii), com carimbo daqueles serviços;*
- (vii) *Doc. 7: Resultado de pesquisa no sito dos CTT correspondente ao número do Talão;*
- (viii) *Doc. 8: Certidão permanente da ..., S.A.*
- (ix) *Doc. 9: Licença de acesso à actividade menos ...*
- (x) *Doc. 10: Licença de acesso à actividade ...*

*O trabalhador não apresentou a apreciação prevista no artigo 57.º n.º 4 do CT.*

*FUNDAMENTAÇÃO DA INTENÇÃO DE RECUSA PARCIAL DE CONCESSÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO FLEXÍVEL ATÉ 19 DE AGOSTO DE 2027 POR MOTIVO DE NECESSIDADES IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA*

(...)

*Anexos: 10 (dez) documentos (...)*

- 1.1.1** Por carta datada de 27.04.2017, o trabalhador solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“ASSUNTO: requerimento para horário flexível para assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos, nos termos dos artigos 56.º do Código do Trabalho, artigos 59.º/1 e 68.º da Constituição da República Portuguesa e demais legislação aplicável*

*..., trabalhador a exercer funções de ... ao serviço da empresa “..., SA”, vem nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas e legislação aplicável, requerer que lhe seja atribuído um horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos, pelo período compreendido entre o 1 de Junho de 2017 e 19 de agosto 2027 (altura em que o menor completa 12 anos)*

*Pelas seguintes causas:*

- 1. O agregado familiar do requerente é constituído por ele, pela sua companheira e pelo seu filho menor*
- 2. A sua companheira é a mãe do seu filho.*
- 3. Não tem retaguarda familiar alguma que lhes preste assistência nos cuidados a prestar ao menor,*
- 4. Pelo que depende de instituições para cuidar do seu filho, nomeadamente durante o período em que trabalha.*
- 5. Tais instituições estão apenas abertas de segunda a sexta-feira, excluindo fins-de-semana, feriados nacionais e ainda outros regulamentados em IRCT (ver documento em anexo)*

6. Ambos os progenitores trabalham em turnos rotativos e laboração continua podendo os horários de ambos ser incompatíveis com a assistência ao filho

7. Pelo que, a fim de poder prestar auxílio ao seu filho e poder gozar de uma vida pessoal e familiar compatível com a realização profissional (artigo 59.º/ 1 e 68.º da Constituição da República Portuguesa requer:

a) Ser isento de prestar trabalho nos fins de semana, feriados e demais dias em que a creche esteja fechada, a fim de nesses dias prestar auxílio inadiável ao menor, e gozar de uma vida familiar plena ,estando disponível para exercer os horários que a empresa necessitar de segunda-Feira a sexta-feira, consoante a organização das suas ...s.

8. Para efeitos do descrito no ponto 7.a) compromete-se a comprovar anualmente quais os dias e feriados em que a creche se encontra fechada, ou sempre que lhe for solicitado tal prova

9. Mais declara que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente

JUNTA: certidão de nascimento atualizada do menor, como prova de que vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente;

Declaração da creche contendo horário de funcionamento e períodos de encerramento (feriados)

Declaração atestando horário e regime de prestação de trabalho da companheira

..., 27 Abril de 2017”

**1.1.2** Em 17.05.2017, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de recusa, que este recebeu em 18.05.2017,conforme se transcreve:

Ref.: Pedido de prestação de trabalho em horário flexível, ao abrigo do artigo 57.º, n.º 5 do Código do Trabalho (CT)

*Exmo. Senhor,*

*Acusamos boa recepção do pedido de V. Exa., datado de 27 de Abril de 2017, e recebido nesta Empresa em data de 28 de Abril de 2017, com vista à prestação de trabalho em regime de horário flexível até ao dia 19 de Agosto de 2027, data em que o seu filho ..., nascido a ... de 2015, perfaz 12 anos de idade, com os seguintes contornos:*

- i) De segunda-feira a sexta-feira, prestação de trabalho em regime de horários irregulares;*
- ii) Isenção de prestação de trabalho aos sábados, domingos feriados e demais dias em que creche "... " se encontre encerrada de acordo com o respectivo calendário.*

*Assim, serve o presente para, ao abrigo do artigo 57.º n.º 2 do CT, com fundamento em necessidades imperiosas do funcionamento da Empresa, manifestar a intenção de recusa parcial do pedido de horário apresentado por V. Exa., apenas no que concerne à duração do regime de prestação de trabalho em horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos que se passam a expor, no documento que se anexa ao presente. Mais se informa que V. Exa. dispõe de um prazo de 5 (cinco) dias, a contar da recepção da presente comunicação, para apresentar a sua apreciação.*

*Assim, tendo em consideração as necessidades expressadas por V. Exa., bem como com intuito de lhe conceder um horário que possa ter em conta as mesmas, assim como mantendo em linha de conta as necessidades operacionais ressentidas pela Empresa, propomos a concessão de um horário especial, com início a 1 de Junho de 2017 e termo a 31 de Dezembro de 2017, data em que se reavaliará a concessão do horário flexível nos termos da legislação em vigor, prestando V. Exa. trabalho nos seguintes contornos:*

- *De Segunda a sexta — prestação de trabalho em regime de turnos irregulares (conforme solicitado);*
- *Aos Sábados, domingos e feriados e em dias em que a creche do filho menor se encontra encerrada — isenção de prestação de trabalho concedida conforme solicitado pelo Trabalhador.*

*Sem outro assunto de momento e na expectativa das suas prezadas notícias, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos,”*

*“FUNDAMENTAÇÃO DA INTENÇÃO DE RECUSA PARCIAL DE CONCESSÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO FLEXÍVEL ATÉ 19 DE AGOSTO DE 2027*

*POR MOTIVO DE NECESSIDADES IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA*

*I - Enquadramento e Organização dos Horários na ...*

*1.º*

*A ..., S.A (...”) é uma sociedade comercial que tem por objecto social a prestação de serviços de ... — cfr. Doc. 1 que ora se junta e dá por reproduzido para todos os efeitos legais.*

*2.º*

*Exercendo a sua actividade nos ..., para o que se encontra devidamente licenciada.*

*3º*

*A atividade core business da ... é, por conseguinte, uma actividade de natureza operacional cujo objectivo tem por finalidade dar resposta às necessidades operacionais decorrentes da execução do ... .*

4º

*Nesse sentido, encontra-se a ..., nos termos do Anexo I ao DL ... para o exercício da actividade de ... (cfr. Doc 2 e 3 — exemplificativamente para a ...)*

*a) Categoria 1 — assistência administrativa e de supervisão;*

*b) Categoria 2 — assistência a ...;*

*c) Categoria 3 — assistência a ...;*

*d) Categoria 4 — assistência a ...;*

*e) Categoria 5—assistência operações na ...;*

*f) Categoria 6— assistência de limpeza e serviço ...;*

*g) Categoria 7—assistência de ...;*

*h) Categoria 9 — assistência de operações ...; e*

*i) Categoria 10 — assistência de ....*

5º

*No exercício da sua actividade, a ... está adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência a qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos ..., clientes da ..., cujas ... utilizadas nos ... devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas.*

6.º

*Por esse motivo, a ... encontra-se legalmente autorizada a exercer a sua actividade segundo período de funcionamento continuo durante 24 (vinte e*

*quatro) horas sobre 24 (vinte e quatro) horas, abrangendo Sábados, Domingos e feriados.*

7º

*Tal implica que, ultrapassado o período de funcionamento da ... os limites máximos dos períodos normais e trabalho permitidos legalmente, esta deva organizar e fixar os horários de trabalho dos seus trabalhadores afectos directamente à actividade operacional de assistência em ... segundo o regime de organização de turnos - cfr. 221º, nº 1 do CT.*

8.º

*Assim, dispõe também a Cláusula 27ª, nº1, do Acordo de Empresa, a que a ... se encontra vinculada — publicado no B.T.E., 1ª Série, nº6, de 15 de Fevereiro de 2012 — que «(...) sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos»*

9º

*Neste âmbito, o referido Acordo de Empresa ('AE'), em conformidade como disposto nas suas Cláusulas 25ª, 27ª e 47ª, bem como com o que se dispõe nas Cláusulas 14 e 15 do Anexo V, Secção 1 (...) e II (...), estabelece várias modalidades de horários de turnos a que a ... pode recorrer na organização da prestação de trabalho, a saber:*

*a) horários de turnos regulares versus horários de turnos irregulares;*

*b) horário de turnos com hora de entrada variável de dia para dia (ex.: horário de trabalho em regime de turnos, em que a hora de entrada, em cada turno, pode variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de 5 horas com entradas entre as 06h00 e as 16h30, desde que a amplitude entre quaisquer dias do turno não exceda 8 horas), versus horário de turnos com hora de entrada certa por cada dia do turno semanal;*



- c) *horário de turnos com hora de entrada variável mas com sujeição a amplitude limitada (ex.: 5 e 8 horas) versus horário de turnos com hora de entrada variável sem limitação de amplitudes (Porto Santo);*
- d) *horário de turnos com semana reduzida (ex.: semana de 4 dias nos H24 com prestação de trabalho nocturno superior a 1 hora entre as 0h00 e as 7h00, ou semana média entre 4,2 e 4,98 dias de trabalho nos horários de turnos irregulares);*
- e) *horário de turnos com amplitude de vinte e quatro horas (“H24”), compreendendo a prestação de trabalho entre as 0h00 e as 8h00 segundo frequência mínima de 4 em 4 semanas;*
- f) *horário de turnos H24 sem sujeição aos limites previstos no parágrafo anterior;*
- g) *horário de turnos com amplitude de dezasseis horas (H16), compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;*
- h) *horário de turnos com amplitude superior a dezasseis horas e inferior a vinte e quatro horas, compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;*
- i) *outros horários de turnos não previstos nos três últimos parágrafos com prestação de trabalho de forma rotativa aos Sábados e Domingos.*

10.º

*Igualmente, no âmbito da definição do regime de carreiras profissionais estabelecido à luz do Anexo V do AE aplicável à ..., constata-se que as categorias profissionais de Técnico de Tráfego de Assistência em ... (...) e de ...são, em regra, atento o teor do respectivo conteúdo funcional, exercidas em regime de turnos no que à organização da prestação de trabalho concerne — cfr. Cláusulas 14ª e 15ª do Anexo V, Secções I (...) e II (...).*

11.º

*Por último, importa salientar que, nos termos da cláusula 32ª, n.º 1 do AE, à imagem do disposto à luz do 212.º do CT, se estatui que «a definição dos horários de trabalho é da exclusiva competência da Empresa, com observância dos limites gerais legais e da consulta imposta por lei das organizações representativas dos trabalhadores e dos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos».*

12.º

*O Trabalhador ... (doravante “...” ou Trabalhador”) encontra-se vinculada à ... por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de ... (“...”), exercendo a sua actividade no Sector ... da ..., com um período normal de trabalho de 7,5h/dia, de acordo com horários de trabalho a estabelecer pela Empresa em regime de turnos irregulares e rotativos de segunda-feira a domingo, inclusive aos feriados.*

13.º

*Em conformidade com o descritivo funcional da categoria profissional de ..., estatuído na Cláusula 1ª do Anexo V, Secção II, ao AE aplicável ao Trabalhador ..., o ... é «profissional que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades ..., desempenha, nomeadamente, as seguintes tarefas: procede ao carregamento e descarregamento das ...; presta assistência nos ... de ..., de ..., controlando, encaminhando e acondicionando as ... ...; conduz e opera equipamentos de assistência a ...; pode conduzir veículos dentro do perímetro do ..., nomeadamente, transporte de ... e procede ao reboque de ....»*

14.º

*Ora, de acordo com o disposto nas Cláusulas 14ª e seguintes da Sub-secção B), da Secção II do Anexo V ao AE aplicável à ..., a organização do trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de ... é feita em regime de turnos.*

15.º

*Pois aquilo que dita a atribuição de horário de trabalho ao trabalhador são as necessidades operacionais no contexto do período de funcionamento do serviço em questão, em que o trabalhador em cada momento, se integra e preste a sua actividade, devendo a opção por um regime ou outro ser informada por critérios de racionalidade económica a que estão subjacentes preocupações de optimização dos recursos disponíveis, constituindo tal uma decisão unilateral e de gestão da própria Empresa, a qual se reserva o direito de, a todo o tempo, a reavaliar e alterar.*

16.º

*Em termos operacionais, e no planeamento da disponibilidade dos seus recursos, tem a ... que tomar em consideração o facto de os planos de exploração das ... que assiste estarem sempre sujeitos a alterações, de acordo com a própria adesão dos ... às ... oferecidas, que podem ser descontinuadas, mantidas, reforçadas ou alteradas em termos de horários de realização.*

17.º

*A alteração constante dos planos de exploração das ... assistidas pela ... e a irregularidade da operação em si, determinam que a ... tenha de se fazer valer da prerrogativa legal que lhe assiste e proceder, amiúde, a alterações de horários de trabalho ao longo do ano civil, para os ajustar às necessidades operacionais que em cada momento se verificam.*

*Neste contexto, é praticamente impossível à ... conceder um horário de trabalho em regime de horário flexível pela duração de dez anos, conforme solicitado pelo trabalhador, já que, pelo menos anualmente, mais concretamente no final do ano, tem de reavaliar os horários de trabalho em vigor na empresa para as adaptar às necessidades operacionais que se preveem para as épocas ... de Inverno e Verão que se seguem, em função dos planos de exploração das ... que lhe são disponibilizados.*

18.º

*Não obstante o contexto organizacional e operacional supra exposto, a ..., ciente da necessidade de protecção especial que os trabalhadores com responsabilidades familiares e o seu agregado familiar merecem, optou por não recorrer às diferentes modalidades de horários de turnos previstos no seu Acordo de Empresa e já referidos, para organizar a prestação de trabalho dos trabalhadores abrangidos pela protecção da parentalidade a prestar actividade no ..., o que, só por si, dificulta muito a gestão operacional face aos recursos disponíveis face às necessidades operacionais efectivamente sentidas.*

*II — Da análise concreta do pedido do trabalhador*

19.º

*Antes de mais, note-se que a ... não se opõe à prestação de trabalho em regime de horário flexível proposta pelo Trabalhador, mas apenas quer reduzir a duração desse mesmo regime, permitindo assim a ambas as partes que anualmente avaliem as respectivas necessidades e ajustem a prestação de trabalho em regime de horário flexível ao abrigo da parentalidade em conformidade, já que muitas alterações podem suceder no espaço de dez anos, tanto na actividade operacional da ..., como na vida privada do Trabalhador e do próprio filho menor, que irá sair do infantário e ingressar na escola primária, etc., o que torna inexequível, por exemplo, o pedido de isenção de prestação de trabalho nos dias em que a creche se encontre encerrada!*

20.º

*Não obstante as restrições operacionais já referidas, note-se que, com respeito ao pedido de horário de trabalho flexível do Trabalhador ... em concreto, a ... concede, nos precisos termos solicitados, a prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira e a isenção de trabalho aos sábados e domingos e feriados.*

21.º

*Apenas não podendo garantir, conforme solicitado, a concessão deste horário pelo período de dez anos solicitado, contrapondo a duração respectiva até ao final do ano civil em curso.*

22.º

*Ora, como já foi referido, o serviço prestado pela ... aos seus clientes é objecto de contratos de duração limitada, sendo, também, de vigência contingente e efémera os planos de exploração das ... clientes.*

23.º

*Tais planos variam em função de vários factores, a saber, principalmente, estação ..., variações dos comportamentos da procura e do mercado em função da conjuntura económica internacional, custos de oportunidade (estes últimos directamente dependentes da variação do custo dos factores de produção, em particular, dos preços do ...) e a estratégia de desenvolvimento do negócio do ... (investindo em certos ..., com desinvestimento noutros ... ou ...), para além de outras contingências exógenas e extraordinárias, já, em parte, supra referidas.*

24.º

*Por outro lado, pode, ainda, suceder que haja decisão de desinvestimento por parte do cliente ..., fundada em custos de oportunidade, e, em consequência, o cliente pode optar por deixar de operar nesse ...,*

25.º

*Ou, pode ainda ocorrer, simplesmente, o cliente optar por contratar com a concorrência (a ...): as próprias ... poderem decidir ora mudar de ..., o que podem fazer mediante pré-aviso de 60 (sessenta) dias, ora desinvestir na ....*

26.º

*Assim, há alterações inesperadas na Operações e correspondentes necessidades de RH que não podem ser geridas com uma longevidade para além de uma época ....*

27.º

*Há que ter em consideração que a celebração de um contrato comercial de assistência em ..., com uma determinada ..., por um determinado período de tempo, vulgo ..., não é garante de que: (i) a ... efectue todos ou alguns dos ... que*

*se propõe fazer; nem de que (ii) a ... mantenha o contrato de assistência em ... durante o período inicialmente acordado.*

28.º

*Assim, no âmbito da prestação de assistência em ..., e em conformidade com a prática contratual, recomendada pela ..., em sede da tipologia de contratação em causa, é sempre possível à ... alterar, a qualquer momento, mediante aviso prévio, a empresa que lhe presta a assistência em ... em função quer do preço oferecido por outros prestadores de idêntico serviço, quer de outros factores que lhe mereçam preferência (v.g. padrões de qualidade), a todo o tempo, por qualquer das partes, mediante pré-aviso de 60 (sessenta) dias.*

29.º

*Assim, a ... tem de analisar, anualmente, as suas necessidades de recursos humanos, de acordo com a evolução do volume da Operação, conforme supra exposto, porquanto as mesmas não são estanques, ao longo dos tempos, sendo certo que também o faz em relação aos horários flexíveis, habitualmente no final do ano civil (pois numa determina altura poderá conseguir comportar os horários flexíveis, nos termos desejados pelos trabalhadores e, noutra altura, com a alteração das necessidades operacionais, e de recursos humanos, poderá ter impossibilidade de o fazer, por motivos imperiosos de funcionamento da empresa, ou poderá fazê-lo, mas com outros contornos).*

*Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição manifesta-se a intenção de recusa parcial da atribuição prestação de trabalho em regime de horário flexível até ao dia 19 de Agosto de 2027, data em que o filho ... do Trabalhador, nascido a .../2015, perfaz 12 anos de idade, solicitado com os seguintes contornos:*

*i) De segunda-feira a sexta-feira, prestação de trabalho em regime de horários irregulares;*

*ii) Isenção de prestação de trabalho aos sábados, domingos feriados e demais dias em que creche "...” se encontre encerrada de acordo com o respectivo calendário.*

*Com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa, contrapondo-se a concessão de um horário especial, com início a 1 de Junho de 2017 e termo a 31 de Dezembro de 2017, com prestação de trabalho em regime de turnos irregulares, com os seguintes contornos:*

- De Segunda a sexta — prestação de trabalho em regime de turnos irregulares (conforme solicitado);*
- Aos Sábados, domingos e feriados e em dias em que a creche do filho menor se encontra encerrada — isenção de prestação de trabalho concedida conforme solicitado pelo Trabalhador.*

*C/Anexos: 3 (três) documentos”.*

- 1.1.3** De acordo com a informação da empresa: *“O trabalhador não apresentou a apreciação prevista no artigo 57.º n.º 4 do CT.”.*
- 1.1.4** Ao processo foram juntos os seguintes documentos: assento de Nascimento e respetivo certificado; Declaração da Creche, Jardim de Infância, Sala de Estudo, Lda. *“...”*; Calendário Anual 2016/2017; Declaração da empresa *“...”*; Certidão Permanente; Dois documentos relativos a *“Acesso à Atividade de Assistência em ...”*; Comprovativos de envio e receção 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. 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.

**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, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a 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 dispendo, 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.

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 subseqüentes 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.<sup>1</sup>

**2.6.** 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

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.  
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1.º e 2.º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt)

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.** No contexto descrito, o trabalhador requerente, pai de menor de 12 anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho: "*pelo período compreendido entre o 1 de Junho de 2017 e 19 de agosto 2027 (altura em que o menor completa 12 anos) (...) a) Ser isento de prestar trabalho nos fins de semana, feriados e demais dias em que a creche esteja fechada, a fim de nesses dias prestar auxílio inadiável ao menor, e gozar de uma vida familiar plena ,estando disponível para exercer os horários que a empresa necessitar de segunda-feira a sexta-feira, consoante a organização das suas ...s. (...) compromete-se a comprovar anualmente quais os dias e feriados em que a creche se encontra fechada, ou sempre que lhe for solicitado tal prova".*
- 2.10.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que apenas pretende: "*manifestar a intenção de recusa parcial do pedido de horário apresentado por V. Exa., apenas no que concerne à duração do regime de prestação de trabalho em horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*", alegando para o efeito o seguinte: "*A alteração constante dos planos de exploração das ... assistidas pela ... e a irregularidade da operação em si, determinam que a ... tenha de se fazer valer da prerrogativa legal que lhe assiste e proceder, amiúde, a alterações de horários de trabalho ao longo do ano civil, para os ajustar às necessidades operacionais que em cada momento se verificam. Neste contexto, é praticamente impossível à ... conceder um horário de trabalho em regime de horário flexível pela duração de dez anos, conforme solicitado pelo trabalhador, já que, pelo menos anualmente, mais concretamente no final do ano, tem de reavaliar os horários de trabalho em vigor na empresa para as*

*adaptar às necessidades operacionais que se preveem para as épocas IATA de Inverno e Verão que se seguem, em função dos planos de exploração das ... que lhe são disponibilizados."*

- 2.11.** Comunicou, assim, a entidade empregadora, ao trabalhador que: "*propomos a concessão de um horário especial, com início a 1 de Junho de 2017 e termo a 31 de Dezembro de 2017, data em que se reavaliará a concessão do horário flexível nos termos da legislação em vigor, prestando V. Exa. trabalho nos seguintes contornos: De Segunda a sexta — prestação de trabalho em regime de turnos irregulares (conforme solicitado); Aos Sábados, domingos e feriados e em dias em que a creche do filho menor se encontra encerrada — isenção de prestação de trabalho concedida conforme solicitado pelo Trabalhador."*
- 2.12.** De acordo com a informação da entidade empregadora o trabalhador não apresentou a apreciação à intenção de recusa.
- 2.13.** Atendendo aos fundamentos invocados pela entidade empregadora importa esclarecer que esta Comissão tem 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."*<sup>2</sup>.
- 2.14.** Ora, no caso em análise a entidade empregadora aceita o pedido do trabalhador, apenas até 31 de dezembro de 2017, nada acrescentando quanto à possibilidade ou impossibilidade de manter o horário requerido após aquela data.
- 2.15.** Considerando o que tem sido o entendimento da CITE para os casos em que os pedidos de prestação de trabalho em regime de horário flexível são realizados para um período temporal longo (até aos 12 anos do/a filho/a), tal como referido

no ponto 2.13., e não tendo sido concretizadas as alterações anormais das circunstâncias, após 31 de dezembro de 2017, não estão fundamentadas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço que determinam a impossibilidade do gozo efetivo desse horário.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, tal como requerido pelo trabalhador ..., porquanto o referido pedido foi aceite pela entidade empregadora e não foi concretizada qualquer alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinam a possibilidade do gozo efetivo desse horário.
  
- 3.2.** Recomendar à empresa ..., S.A., que elabore o horário flexível requerido pelo trabalhador e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE JUNHO DE 2017, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**

---

<sup>2</sup> Parecer n.º 70/CITE/2012