

PARECER N.º 406/CITE/2017

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 1098-FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 14.07.2017, da empresa ..., LDA, pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“(...) Na qualidade de Advogada da ..., venho pela presente, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, solicitar a V. Exas. emissão de Parecer favorável à recusa do pedido de alteração do horário de trabalho solicitado pela Trabalhadora

Para o efeito, remetemos em anexo o respectivo processo, composto por:

- a) Contrato de Trabalho da referida Trabalhadora (DOC. 1);
- b) Pedido apresentado pela Trabalhadora, datado de 12/06/2017, e recebido pela Entidade Empregadora a 14/06/2017 (DOC. 2);
- c) Resposta da Entidade Empregadora, datada de 29/06/2017, e enviada por correio registado com aviso de recepção para a Trabalhadora na mesma data (DOC. 3). De acordo com informação constante do site dos CTT e que ora se junta como DOC. 4, a missiva foi entregue ao destinatário no dia 03/07/2017. Não se junta resposta da Trabalhadora, uma vez que a mesma não apresentou apreciação à intenção de recusa do Empregador, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Cumpre-nos apenas salientar que consideramos que a situação pretendida não se enquadra em nenhum dos regimes previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, pelo que, tem a Entidade Empregadora justificado motivo para a recusa da pretensão da Trabalhadora.

Ainda assim, e não querendo tomar quaisquer decisões contrárias à lei, envia-se o processo para apreciação pela Comissão.

Aguardamos, assim, o parecer de V. Exas

JUNTA: Procuração Forense e 4 (quatro) documentos

Com os meus melhores cumprimentos,

1.1.2. No seu pedido de horário flexível, de 12.06.2017, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente refere, nomeadamente, o seguinte:

“(…)

Assunto: - Conciliação vida familiar e profissional

A signatária é ... do quadro de pessoal dessa instituição.

Acresce que a signatária é mãe de uma menor de tenra idade.

A ... frequenta o jardim-de-infância integrado no Agrupamento de Escolas ..., conforme comprovante que vai em anexo.

Até à corrente data, e porque a ocupação profissional do pai assim tem permitido, tem sido possível à signatária assegurar um horário de trabalho que não colide com o acompanhamento da minha filha,

No entanto, porque a situação se vai alterar, cumpre-me exercer o meu direito de conciliação da vida profissional com o acompanhamento familiar.

Assim, e tendo em conta que:

1- Dispõe a alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição que todos o 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- O comando Constitucional está vertido no n.º3 do artigo 127.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “Deveres do Empregador”

3 - No mesmo Código e sob a epígrafe “Elaboração do Horário de Trabalho”, a alínea b) do n.º2 do artigo 212.º, dispõe que na elaboração do horário de trabalho o empregador deve: “1-facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”.

4-Ainda no Código do Trabalho, são explicitadas as condições de concretização dos direitos a que venho aludindo, nos artigos 56.º e 57.º.

Nestas circunstâncias em que o cumprimento da legislação tem como o escopo a protecção e o adequado desenvolvimento da criança, só o horário de trabalho a decorrer entre as 09h30 horas e as 15h30 horas pode assegurar tal desígnio.

Para tanto, e nestes termos, fundados na Lei e em todos os demais de bom senso, razoabilidade, cooperação e dever de zelo por parte de V.ª Ex.as, venho requerer a V.ª Ex.ª a adequação do meu horário de trabalho.

...

Junta: Declaração do Jardim-de-infância.”

1.1.3 Em 29.06.2017, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 03.07.2017, conforme se transcreve:

“Tendo recebido, no transacto dia 14/06/2017, a sua carta datada de 12/06/2017, na qual V. Exa., estribando-se no facto de ter uma filha menor de 12 anos, e recorrendo ao preceituado nos artigos 55.º, 56.º e 57.º do Código do Trabalho, veio apresentar um pedido de alteração do horário de trabalho actualmente praticado, passando o mesmo a ser a tempo parcial/flexível, vimos por este meio responder em conformidade, informando V. Exa. do seguinte:

1.De harmonia com o disposto no n.º1 do artigo 55.º do Código do Trabalho, “O Trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito o trabalhar a tempo parcial.”,

2. Direito este que, pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos.

3. Sendo que, *"(...) o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo/ numa situação comparável, e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana"(n.º2)*

4. Com base na mesma motivação, o artigo 56.º do Código do Trabalho consagra o direito do Trabalhador a trabalhar em regime de horário flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

5. Nos termos no n.º2 do artigo 56.º "Entende-se 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", sendo certo que, este regime não implica a redução do horário de trabalho.

6. Estatui ainda o n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho que:

"O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho 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:

i) Que o menor vive com e) e em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial".

7. Na missiva em apreço, V. Exa. invocou ser mãe de uma menor de tenra idade,

juntando, para o efeito, uma declaração do Agrupamento de Escolas ... da qual consta que "a aluna ... frequenta o Jardim de infância de ..., Sala ... no horário lectivo das 9.00h-15.30h".

8. Mais alegou que a situação profissional do progenitor da menor, que tem permitido o acompanhamento da menor, se irá alterar.

9. Donde, estribando-se no previsto nos artigos 56º e 57º n.º2 do Código do Trabalho, e com vista a um pretendido acompanhamento da menor, veio requerer a alteração do horário de trabalho, passando o mesmo a decorrer entre as 9.30h e as 15.30h.

10. Acontece que, V. Exa. não indicou o regime pretendido (trabalho a tempo parcial/horário flexível de trabalho).

11. Sendo certo que, compulsadas as normas legais sobre a matéria, verifica-se que o pedido sub júdice, por V. Exa. formulado, não se enquadra em nenhum dos regimes, já que,

12. Conforme referido, segundo o n.º 3 do artigo 55.º, o trabalho a tempo parcial implica a prestação de trabalho em horário correspondente a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável com a consequente redução proporcional no montante da retribuição a auferir.

13. Ora, uma vez que V. Exa. tem um horário de trabalho de 08 horas diárias e 40 horas semanais, a eventual aplicação do previsto no artigo 55.º e 57.º do Código de Trabalho (trabalho a tempo parcial) iria conduzir à observância de 04 horas diárias e 20 horas semanais com os correspondentes acertos remuneratórios.

14. Por outro lado, a execução da actividade profissional em regime de horário flexível depende também dos requisitos e formalidades dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, não podendo V. Exa., em consonância com o disposto no n.º

4 do artigo 56.º, efectuar apenas 6 horas consecutivas de trabalho diário (sem cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, ou seja, 8 horas diáriasx5 dias= 40horas, em média de cada período de quatro semanas-120horas).
o

15. Acresce que, V. Exa. não logrou, tão pouco, provar, por via documental conforme exigido, supra transcrito n.º 1 do artigo 57.º do Código, o alegado relativamente à actividade profissional do outro progenitor.

16. Atento o exposto, e uma vez que a pretensão de V. Exa. não preenche os requisitos legalmente previstos somos a comunicar a recusa ao horário de trabalho proposto por V.ª Ex.ª.

A Gerência”

1.1.3 Ao processo foi junto procuração forense, contrato de trabalho a termo certo, declaração do agrupamento de Escolas ..., bem como 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 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.

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. 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 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, a trabalhadora requerente é mãe de uma criança com idade inferior a 12 anos, com quem vive, em comunhão de mesa e habitação, pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, referindo: "Nestas *circunstâncias* em que o cumprimento da legislação tem como escopo a protecção e o adequado desenvolvimento da criança, só o horário de trabalho a decorrer entre as 09h30

¹ 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

horas e as 15h30 horas pode assegurar tal desígnio”.

- 2.10.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora, sucintamente, que o solicitado pela trabalhadora encontra-se fora do regime dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, “uma vez que V. Exa. tem um horário de trabalho de 08 horas diárias e 40 horas semanais, a eventual aplicação do previsto no artigo 55.º e 57.º n.º2 do Código de Trabalho (trabalho a tempo parcial) iria conduzir à observância de 04 horas diárias e 20 horas semanais com os correspondentes acertos remuneratórios”.
- 2.11.** Acrescenta, ainda, a entidade empregadora que: “V. Exa. não indicou o regime pretendido (trabalho a tempo parcial/horário flexível de trabalho). Sendo certo que, compulsadas as normas legais sobre a matéria, verifica-se *que o pedido sub júdice*, por V. Exa. formulado, não se enquadra em nenhum dos regimes(..)
Atento o exposto, e uma vez que a pretensão de V. Exa. não preenche os requisitos legalmente previstos somos a comunicar a recusa ao horário de trabalho”.
- 2.12.** De acordo com normativo do 56.º do código do Trabalho *“Entende-se 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 diário”*.
- 2.13.** Entende-se por **período normal de trabalho**, nos termos definidos no Artigo 198.º: “O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho.”
- 2.14.** Conforme definido no artigo 200.º do Código do Trabalho: “1 - Entende-se por **horário de trabalho** a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.
2 - O horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e

semanal. (...)".

- 2.15. Ora, de acordo com as determinações legais referidas impõe-se uma primeira conclusão: O artigo 56.º do Código do Trabalho refere-se a *horário de trabalho*, sendo este remetido para a definição legal prevista no artigo 200.º do mesmo diploma.
- 2.16. Uma segunda conclusão, decorrente do previsto no n.º 1 do artigo 200.º do Código do Trabalho (entende-se por **horário de trabalho** a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário) e decorrente da parte final do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, que nos remete para a definição legal de *período normal de trabalho*, prevista no artigo 198.º do mesmo diploma.
- 2.17. Se o conceito de horário de trabalho, aplicado à previsão legal contida no n.º 2 do artigo 56.º do Código do trabalho, se refere à *determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal*, o conceito de período normal de trabalho respeitará, no contexto do n.º 2 do referido artigo 56.º ao *tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana*.
- 2.18. Aqui temos, pois, o alcance legal do artigo 56.º do Código do Trabalho: a possibilidade de o/a trabalhador/a escolher, o horário diário, dentro de certos limites (necessariamente os previstos na lei, nomeadamente, dentro dos períodos de início e de termo, também designados plataformas móveis), o que incorpora, nos termos do artigo 200.º do CT, o intervalo de descanso, bem como do descanso semanal, cumprindo o número de horas a que está obrigado/a a prestar por dia e por semana (designado por período normal de trabalho, nos termos definidos no artigo 198.º do CT).
- 2.19. Diga-se, ainda, a este respeito que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal

de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a sem, no entanto, descuidar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, no entanto, e apesar do acima exposto, a trabalhadora estando vinculada ao disposto no seu contrato de trabalho: “QUARTA/(HORÁRIO DE TRABALHO) /A SEGUNDA OUTORGANTE prestará o seu trabalho de harmonia com as necessidades de serviço, com base em 40 horas semanais, de Segunda a Sexta Feira”, ao solicitar o horário, rígido das 09h.30m às 15h30m, está apenas a cumprir 6h/dia das 8h/dia a que está contratualmente vinculada.

- 2.20.** De facto, e como tem sido mencionado em diversos pareceres emitidos por esta Comissão, a indicação pelos/as requerentes da amplitude horária diária em que pretendiam exercer a sua atividade, para melhor gerirem as suas responsabilidades familiares não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, por efeito, também, do previsto no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2 do referido preceito legal, desde que, sejam cumpridas na íntegra as horas contratualmente obrigatórias, o que não sucede no presente caso.
- 2.21.** A entidade empregadora conclui “Atento o exposto, e uma vez que a pretensão de V. Exa. não preenche os requisitos legalmente previstos somos a comunicar a recusa ao horário de trabalho.”
- 2.5.** Relativamente ao processo ora em análise, tendo em conta o teor do pedido da trabalhadora reproduzido no ponto 1.1.2 do presente parecer, da intenção de recusa da entidade empregadora, ponto 1.1.3, verifica-se que aquela solicita praticar “(...)só horário de trabalho a decorrer entre as 09h30 horas e as 15h30 horas pode assegurar tal designio. (...)” apenas, mas esta amplitude horária, diária, não vai de encontro às disposições dos artigos 56.º e 57.º do CT, nem está de acordo com o teor do seu contrato de trabalho, onde se refere que a mesma terá de
- Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

trabalhar 40h/semanais e com este regime de horário pretendido apenas trabalharia 30h/semana, afigurando-se-nos que se suscitam dúvidas sobre o sentido do requerimento, pelo que, face ao teor dos interesses em presença, a trabalhadora deverá, caso assim o entenda, proceder à reformulação do pedido.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa formulada pela empresa ..., LDA relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, ... sem prejuízo de um pedido subsequente, poder ser apresentado por esta à sua entidade empregadora, tendo em conta o referido no 2.5. do presente parecer.

- 3.2.** A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora 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 à trabalhadora 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 do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, 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 02 DE AGOSTO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.