

## PARECER n.º 389/CITE/2018

**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.º1330-FH/2018

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu a 07.06.2018 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador, ..., ..., a exercer funções no serviço de ....

**1.1.1** Em 16.05.2018, o trabalhador solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos em que sucintamente se transcreve: "*Visto o requerente e trabalhador ser Pai de duas crianças de 8 anos e 14 anos respetivamente, e que com ele vivem em comunhão de mesa e habitação; estando estas na escola fora da localidade onde este trabalha. Escassos recursos familiares (aspeto do foro pessoal), carga horária de 40 horas semanais e não esquecendo a parte económica (exemplo pagar ATL para 2 crianças) tendo em conta a conjetura/dificuldades financeiras atuais. a) Que lhe seja atribuído regime de horário flexível, sem limite temporal e por tempo indeterminado; b) regime de horário flexível de acordo com o período de idade definido na lei; c) que o seu período prestativo de trabalho aconteça em horário semanal de segunda-feira a sexta-feira, entre as 8 horas e as 16 horas e 30 minutos (enquanto semana de trabalho for de 40h), assim que a semana de trabalho for de 35 horas semanais (início Julho de 2018) o período prestativo de trabalho aconteça em horário semanal de segunda-feira a sexta-feira, entre as 8 horas e 30 minutos e as 16h, para compatibilizar com o horário escolar das filhas menores, podendo dar o apoio que as crianças necessitam nesta idade. Saliento que o horário proposto foi elaborado de forma a permitir-me realizar todas as minhas funções em pleno e sem existir qualquer prejuízo para a unidade e serviço em que colaboro, uma vez que estarei presente nas horas de maior afluxo de trabalho e em que é necessário*

*a presença de um maior número de colaboradores. Mais, solicita o requerente que a entidade empregadora competente se pronuncie no prazo legal estabelecido. Pede deferimento".*

- 1.1.2** Em 04.06.2018, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de recusa, que este recebeu em 04.06.2018, como sucintamente se transcreve: *"Em resposta ao seu requerimento, pedido de flexibilidade de horário, informamos que o seu superior hierárquico emitiu parecer desfavorável, com base nos seguintes fundamentos: " O seu posto de trabalho é o ..., contudo, temos nos últimos meses tentado proporcionar-lhe, o mais possível, horários fixos. Dada a carência de pessoal e as dificuldades em colocar pessoal em horários de turnos, dado que também têm os mesmos constrangimentos que o requerente, não nos é possível dar parecer favorável a esta solicitação". Face ao exposto e depois de analisado o pedido, o mesmo foi indeferido."*
- 1.1.3** Tendo o trabalhador, recebido a intenção de recusa a 04/06/2018, o trabalhador dispôs até ao dia 11/06/2018 para apresentar a sua apreciação, o que fez, conforme resumidamente se transcreve: *"o serviço ao qual estou afeto é o Serviço de ..., neste momento nenhum funcionário é ..., está abrangido ou requereu a Flexibilidade de Horário (com horário exposto no meu pedido) - no caso específico, estão reunidos os critérios para estar abrangido pelo pedido - a admissão de ... do Serviço de ..., é o único serviço no qual se realizam turnos, todos os outros serviços têm um horário de funcionamento compatível com o exposto no meu pedido alterações significativas na minha vida pessoal, que interferem com a incompatibilidade de os horários por turnos - no momento atual da minha vida pessoal, foram modificadas todas as minhas responsabilidades parentais, tendo deveres e obrigações para com as menores como responsável pelas mesmas - segundo a Constituição da República Portuguesa têm de estar assegurado o princípio da igualdade (quer seja trabalhador pai ou mãe) - devido ao meu estado civil atual, tenho necessidade de transportar as menores à escola em ..., pelo que preciso ter horários compatíveis, visto que resido em ..., - como Pai e com responsabilidades Parentais, tenho necessidade de acompanhar as menores nos*

*deveres escolares, acompanhar nos cuidados de saúde, vigilância, doença, nas atividades extra curriculares, e tenho também toda a gestão doméstica. O objetivo é que as menores possam usufruir de toda a educação e formação cívica a que têm direito - requeri várias vezes verbalmente e por e-mail, à Responsável da Gestão de ..., antes de submeter o pedido de flexibilidade de horário, um horário que permitisse conciliar a minha vida profissional com a minha vida pessoal e as respetivas responsabilidades parentais - e também esta situação (turnos/situação familiar) fez com que a minha saúde ficasse debilitada, sabendo a entidade patronal da mesma, sendo o meu objetivo retomar rapidamente ao trabalho. E, mais exponho que, tanto a Constituição da República Portuguesa como o Código do Trabalho preconizam o dever de o Empregador proporcionar aos trabalhadores a as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, assim como o dever da elaboração de horários que facilitem essa conciliação. Para justificar os meus argumentos, baseio-me na legislação da Constituição da República e Código do Trabalho, que passo a mencionar: - pontos 1 e 2 do artigo 68.º da Constituição da República."*

## **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. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
- 2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe *"horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares"*, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, 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.<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) 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/às trabalhadores/as 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, o trabalhador requerente pretende o seguinte: " a) Que lhe seja atribuído regime de horário flexível, sem limite temporal e por tempo indeterminado; b) regime de horário flexível de acordo com o período de idade definido na lei; c) que o seu período prestativo de trabalho aconteça em horário semanal de segunda-feira a sexta-feira, entre as 8 horas e as 16 horas e 30 minutos

---

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

(enquanto semana de trabalho for de 40h), assim que a semana de trabalho for de 35 horas semanais (início Julho de 2018) o período prestativo de trabalho aconteça em horário semanal de segunda-feira a sexta-feira, entre as 8 horas e 30 minutos e as 16h, para compatibilizar com o horário escolar das filhas menores, podendo dar o apoio que as crianças necessitam nesta idade. Saliento que o horário proposto foi elaborado de forma a permitir-me realizar todas as minhas funções em pleno e sem existir qualquer prejuízo para a unidade e serviço em que colaboro, uma vez que estarei presente nas horas de maior afluxo de trabalho e em que é necessário a presença de um maior número de colaboradores. Mais, solicita o requerente que a entidade empregadora competente se pronuncie no prazo legal estabelecido. Pede deferimento."

- 2.10. Como fundamento à intenção de recusa a entidade empregadora veio referir que: *"Em resposta ao seu requerimento, pedido de flexibilidade de horário, informamos que o seu superior hierárquico emitiu parecer desfavorável, com base nos seguintes fundamentos: "O seu posto de trabalho é o ..., contudo, temos nos últimos meses tentado proporcionar-lhe, o mais possível, horários fixos. Dada a carência de pessoal e as dificuldades em colocar pessoal em horários de turnos, dado que também têm os mesmos constrangimentos que o requerente, não nos é possível dar parecer favorável a esta solicitação". Face ao exposto e depois de analisado o pedido, o mesmo foi indeferido".*
- 2.11. O trabalhador na sua intenção de recusa reforça o pedido dizendo: *"requeri várias vezes verbalmente e por e-mail, à Responsável da Gestão de ..., antes de submeter o pedido de flexibilidade de horário, um horário que permitisse conciliar a minha vida profissional com a minha vida pessoal e as respetivas responsabilidades parentais - e também esta situação (turnos/situação familiar) fez com que a minha saúde ficasse debilitada, sabendo a entidade patronal da mesma, sendo o meu objetivo retoma rapidamente ao trabalho. E, mais exponho que, tanto a Constituição da República Portuguesa como o Código do Trabalho preconizam o dever de o Empregador proporcionar aos trabalhadores a as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional*

*com a vida familiar e pessoal, assim como o dever da elaboração de horários que facilitem essa conciliação”.*

- 2.12.** Esclareça-se que é doutrina 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 se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</sup>
- 2.13.** Assim, e 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, no

---

<sup>2</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>3</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal<sup>3</sup> e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

intuito de não descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a elaboração do horário flexível compete à entidade empregadora de acordo com o pedido realizado e no respeito pelo disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.14.** Na verdade, o ... não refere quantos e quantas ... dispõe para o mesmo serviço onde o trabalhador exerce funções, a saber o Serviço de .... Não consegue fundamentar que o trabalhador seja insubstituível, na medida em que não é dito, nem é demonstrado, quais os períodos que ficam a descoberto, pela atribuição do horário requerido. As razões imperiosas não estão sequer referidas, pelo que muito menos fundamentadas, por esta inexistência das razões que levaram à intenção de recusa, deve ser atribuído o horário requerido ao trabalhador, nos termos solicitados, para efeitos de conciliação.

### **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 requerido pelo trabalhador ..., porquanto não foram concretizadas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço de ..., que justificassem a impossibilidade de concessão do horário requerido pelo trabalhador, para efeitos de conciliação.
- 3.2.** Recomendar ao ..., a elaboração do horário flexível ao trabalhador, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, 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 27 DE MAIO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).*