

**PARECER n.º 680/CITE/2018**

**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 3470/FH/2018

**I – OBJETO**

- 1.1.** A CITE recebeu em 19.11.2018, por correio registado, com aviso de receção, do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., ..., para efeitos da emissão de parecer 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.
- 1.2.** O pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador, em 18.10.2018, pessoalmente - em mão -, nos Serviços da ..., destina-se a permitir prestar assistência inadiável e imprescindível aos 2 (dois) filhos menores, uma criança com 11(onze) anos de idade e outra com 7 (sete) anos de idade. Pretende que lhe seja autorizado o exercício da sua atividade laboral no seguinte horário: - das 9h00m às 12h30m e das 13h30m às 17h00m (com intervalo de descanso de 1 hora, entre as 12h30m e as 14h00m) de Segunda a Sexta-feira pelo período de 1 ano, ou seja, até 18 de novembro de 2019.
- 1.3.** Sustenta o pedido no facto de viver com os seus filhos menores em comunhão de mesa e habitação, que necessitam dele para assegurar o seu transporte para a escola, prestando-lhes, assim, a assistência e o

acompanhamento de que necessitam.

- 1.4. *Em 7.11.2018, a entidade empregadora enviou, por correio eletrónico, ao trabalhador, a intenção de recusa, cujo teor se passa a transcrever:*

*"(...)*

*ASSUNTO:*

*O (...), a exercer funções na ... solicitou através do requerimento registado sob o n. ..., datado de 18 de outubro de 2018, a atribuição de horário de trabalho em regime de horário flexível, alegando, em síntese, a necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível a filhos menores de 12 anos, pelo período de um ano, propondo a adoção do seguinte horário:*

- Das 9:00 horas às 12:30 horas (manhã);*
- Das 13:30 horas às 17:00 horas (tarde).*
- Período para intervalo de descanso diário: - Das 12:30 às 14:00 horas.*

*II — ENQUADRAMENTO JURÍDICO:*

*- Do horário de trabalho na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas*

*Nos termos do consignado no art.2 1012 da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n2 35/2014, de 20 de junho, aos trabalhadores com vínculo de emprego público é aplicável o Código do Trabalho, em matéria de organização e tempo de trabalho, com as devidas adaptações e sem prejuízo do disposto na referida Lei.*

*O art.º 103.º da LTFP define o horário de trabalho como "a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário ou dos respetivos limites, bem como dos intervalos de descanso", acrescentando que o "empregador público deve respeitar os períodos de funcionamento e de atendimento na organização dos horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço".*

*O período de funcionamento é o período diário durante o qual os*

*órgãos e serviços exercem a sua atividade”, o qual, em regra, não pode iniciar-se antes das oito horas, nem terminar depois das 20 horas, sendo obrigatoriamente afixado de modo visível aos trabalhadores”;*

*O horário de trabalho corresponde à determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário ou dos respetivos limites, bem como dos intervalos de descanso.*

*O período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, exceto em casos excecionais devidamente fundamentados, de modo que os trabalhadores não prestem mais do que cinco horas de trabalho consecutivo, salvo no caso de jornada contínua. Compete ao dirigente máximo dos serviços fixar os períodos de funcionamento e atendimento dos serviços, assegurando a sua compatibilidade com a existência de diversos regimes de prestação de trabalho, por forma a garantir o regular cumprimento das missões que lhes estão cometidas. Em função da natureza das suas atividades, os serviços podem adotar, nos termos do*

*disposto no art.º 110.º LGTFP, as seguintes modalidades de horário:*

- a) Horário flexível;*
- b) Horário rígido;*
- c) Horário desfasado;*
- d) Jornada contínua;*
- e) Meia jornada;*
- f) Trabalho por turnos.*

*Dispõe o artigo 56.º do Código do trabalho sobre o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares o seguinte (...).*

*- Regulamentação Coletiva de Trabalho*

*O contrato de trabalho em funções públicas pode, em determinadas matérias, ser regulado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, constituindo este instrumento uma fonte específica do*

*contrato de trabalho em funções públicas, nos termos do art.º 13.º da LGTFP*

*Um dos objetos de negociação coletiva, para a celebração de um acordo quanto ao estatuto dos trabalhadores com vínculo de emprego público, respeita ao tempo de trabalho (cfr. art.º 350.º, n.º 1 al. d))*

*Também nos termos do art.º 355.º, n.º 1 al. d), o conteúdo de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode dispor sobre os regimes de duração e organização do tempo de trabalho.*

*No âmbito pessoal de aplicação o acordo coletivo de trabalho obriga os empregadores públicos abrangidos pelo seu âmbito de aplicação e as associações sindicais outorgantes e aplica-se:*

*- Aos trabalhadores filiados em associação outorgante ou membros da associação sindical filiada na união, federação ou confederação sindical outorgante.*

*- Aplica-se ainda aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no empregador público a que é aplicável o acordo coletivo de trabalho, salvo oposição expressa do trabalhador não sindicalizado ou de associação sindical interessada e com legitimidade para celebrar o acordo coletivo de trabalho, relativamente aos seus filiados.*

*Está atualmente em vigor, no ..., o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 4/2017 celebrado com o ....*

*Neste instrumento encontra-se regulado no Capítulo II, a organização do tempo de trabalho.*

*A Cláusula 10.ª regula, especificamente, a questão do horário flexível, que se transcreve:*

*“1 — A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.*

*2 — A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:*

*a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços,*

*especialmente no que respeita às relações com o público;*

*b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;*

*c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;*

*d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;*

*e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3. deste ACEP.”*

**Caso concreto:**

*O requerente é titular de contrato de trabalho em funções públicas por tempo*

*indeterminado, na categoria de ..., afeto à ... do ..., a exercer funções na ...*

*O requerente propôs a adoção do seguinte horário:*

*- Das 9:00 horas às 12:30 horas (manhã);*

*- Das 13:30 horas às 17:00 horas (tarde).*

*- Período para intervalo de descanso diário: - Das 12:30 às 14:00 horas*

*Antes de mais e salvo o devido respeito o horário proposto pelo requerente não apresenta as características de um horário flexível, mas antes de um horário rígido, com hora de entrada e saída diferentes das atualmente praticadas.*

*O horário de funcionamento daquele ... é de Terça-feira a Sábado, das*

*9:30 às 13:00 e das 14:30 às 18:00.*

*O ... tem, atualmente, afetos ao ... dois funcionários, a saber:*

*a) (...) e*

*b) (...) (o requerente).*

*O horário flexível deve manter-se dentro do período normal de funcionamento do serviço no qual o trabalhador está integrado, ou seja, de terça a sábado, das 9:30 às 13:00 e das 14:30 às 18:00.*

*O trabalhador não pode, com o horário proposto alterar o funcionamento normal do serviço. Por esta razão não pode solicitar que o seu trabalho seja prestado à segunda-feira, dia em que o serviço está encerrado. Também pela mesma razão não poderá iniciar o seu trabalho às 9:00, uma vez que o serviço só abre às 9:30.*

*Conforme dispõe o Acordo coletivo de trabalho a “flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público”.*

*“No que toca ao horário flexível, cabe ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo pode ser exercido — depois, dentro desses limites, é que o trabalhador poderá gerir o seu tempo da maneira que melhor lhe aprouver, por forma a cuidar do seu filho menor.*

*A este propósito, diz-nos Maria do Rosário Palma Ramalho, “Direito do Trabalho Parte II —situações laborais individuais”, 3. edição, que: - Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4) ...” (in Ac. TRL, Processo n.º 1 080/14. 7T8BRR.L1-4, disponível in dgsi.pt)*

*Não é o caso que se nos apresenta, uma vez que o Requerente pretende ser ele próprio “a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os*

*dias em que pretende trabalhar — o horário flexível diz respeito aos limites diários.” (Ac. supra)*

*A autorização do exercício de funções em regime de horário flexível deve garantir o justo equilíbrio entre os interesses do trabalhador e a viabilidade do serviço. A entidade empregadora tem o dever de assegurar a compatibilidade com a existência de diversos regimes de prestação de trabalho, por forma a garantir o regular cumprimento das missões que lhes estão cometidas.*

*Os trabalhadores devem desempenhar as missões e executar as tarefas que lhes estão confiadas com zelo, eficácia e eficiência, em princípio, durante o horário normal de trabalho, isto é, sem necessidade da entidade empregadora se ver na contingência de recorrer ao trabalho suplementar, exceto quando, em função de atividades e/ou eventos específicos e esporádicos, se justifique o recurso a tal trabalho suplementar dos seus trabalhadores, isto é, o trabalho suplementar deve ser pontual e devidamente justificado, cabendo as serviços planear as suas atividades e adotar as medidas organizativas tendentes a evitar a necessidade de trabalho suplementar.*

*Tendo em conta a realidade do funcionamento dos serviços da ... na qual o trabalhador presta serviço, assim como o seu período de funcionamento (das 09h30m às 18h00m, com intervalo de descanso das 13h00m às 14h30m) e a necessidade de assegurar o atendimento dos visitantes do ... apenas existe uma estreita margem de manobra para a atribuição de horários flexíveis. Atento este circunstancialismo, o horário proposto pelo requerente colide frontalmente no horário de funcionamento dos ...: nem o serviço abre às 09h00m, nem está aberto à segunda-feira.*

*Assim, considera-se que o ... apenas pode, sem prejudicar excessivamente o funcionamento dos serviços, atribuir ao requerente horário flexível, que será prestado de Terça-feira a Sábado, e aferido*



*semanalmente, nos termos abaixo indicado:*

- *Período de início do trabalho normal diário: - Das 09h30m às 10h00m;*
- *Período de termo do trabalho normal diário: - Das 17h30m às 18h00m;*
- *Períodos de presença obrigatória: - Das 10h00m às 11h45m e das 15h15m às 17h00m;*
- *Período para intervalo de descanso: - Das 13h00m às 14h00m.*

*Assim, propõe-se que, caso a presente informação mereça concordância superior, se notifique o requerente da intenção de deferir a sua pretensão de atribuição de horário de trabalho flexível, cujo horário, fixado pela entidade empregadora, nos termos do disposto no art.º 56., n.º 3 do Código do Trabalho, será nos termos acima exposto, conferindo-lhe a faculdade de se pronunciar sobre o horário proposto. (...)."*

- 1.5.** O trabalhador requerente apresentou apreciação à intenção de recusa, onde reiterou o peticionado e que de seguida se reproduz:

*"(...)*

*tendo visto deferido um horário substancialmente diferente daquele que anteriormente pediu ao abrigo do regime de Horário Flexível de trabalhador com responsabilidades familiares preceituado nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho (CT), (...) — para os seguintes períodos: 09h00 às 12h30 e das 13h30 às 17h00 (com Intervalo de descanso a fixar pela entidade empregadora entre as 12h30 e as 14h00 e as plataformas fixas dentro do referido horário também a fixar pela mesma), vem, ao abrigo do n.º 4 do citado artigo 57.º do referido CT, apresentar a V. Exa. apreciação sobre a recusa da referida pretensão, nos termos e com os seguintes fundamentos:*

*1. O Requerente deu entrada, no passado dia 18 de outubro de 2018, nos Serviços da ... , com registo n.º ... de requerimento a solicitar o supra*



referido horário flexível (Cfr. Cópia da 1.<sup>a</sup> página do referido Requerimento que adiante se junta, sob a designação de “Doc. n. ° 1”)

2. Sucede que o ... veio a comunicar-lhe, por escrito, a sua decisão sobre o mesmo (como assim o obriga, recorde-se, o n. ° 3 do citado artigo 57. ° do Código do Trabalho) no passado dia 7 de novembro de 2018, ou seja, no vigésimo dia após o requerimento ter dado entrada nos serviços do ....

3. Contudo, importa aqui referir que a notificação de tal decisão ao arguido foi feita através de correio eletrónico, vulgo e-mail, e quando já eram 18h55 do dito dia 7/11/2018 (Cfr. e-mail em anexo — Doc. n.°2)

4. Não tendo o requerente, até à presente data (12.11.18), acrescente-se, recebido qualquer outra notificação, por qualquer outro meio, por parte do ..., comunicando a sua decisão sobre o pedido do horário flexível por si efetuado.

5. Assim sendo - e sem prescindir de todo os argumentos explanados e constantes do requerimento por si anteriormente apresentado, salvo melhor opinião, suscetíveis de merecer a concessão do horário flexível pretendido, remetendo-se, por brevidade e por fastio, para o referido requerimento, a análise detalhada dos mesmos -,

6. considera o requerente que, ao abrigo do disposto na alínea a) do n. ° 8 do citado artigo 57. ° do CT, o seu pedido de horário flexível deverá ser aceite nos precisos termos em que foi feito,

7. uma vez que o prazo de 20 dias que a sua entidade empregadora tinha para lhe comunicar a intenção de recusa foi, in casu, ultrapassado. Senão vejamos,

8. conforme acima explanado, o requerente ainda recebe a decisão em apreço ao vigésimo dia, mas, por e-mail, enviado às 18h55, para o seu e-mail profissional fornecido pela ... e usado para esse efeito (profissional): ... (cfr. “Doc. n.° 2” supra citado)

9. Sucede que, o seu horário de trabalho terminou, naquele dia, às 18h00m

10. *Ou seja, o requerente, efetivamente, só pôde ler o e-mail em questão (enviado para o seu e-mail profissional, repita-se) na manhã seguinte, aquando do (re) início de funções,*
11. *isto porque, na altura em que recebeu o mesmo, já não se encontrava, naturalmente, nas instalações do local onde exerce funções.*
12. *Ou seja, já no **21.º dia**, contando desde a data em que deu entrada do seu requerimento a pedir horário flexível à entidade.*
13. *Sendo esse (e não outro) o momento, para todos e legais efeitos, em que a notificação, quando feita por meios eletrónicos se considera efetuada,*
14. *ou seja, no caso de correio eletrónico, como legalmente estabelecido, no momento em que o destinatário aceda ao específico correio enviado para a sua caixa postal eletrónica (Cfr. art.º 113.º, n.º 5 do Código do Procedimento Administrativo)*
15. *Desta forma, conclui-se que o pedido do requerente, na data em que recebeu decisão do ... , encontrava-se já deferido tacitamente, nos termos do disposto na alínea e) do n.º 8 art.º 57.º do Código do Trabalho.*
16. *Donde, é ineficaz e sem qualquer efeito jurídico a decisão comunicada ao ora requerente.*
17. *E nem se diga que este prazo de 20 dias se deveria contar nos termos do artigo 72.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), ou seja, contava-se por dias úteis e que, por isso, no dia 8 de dezembro de 2018 (data em que, efetivamente, o requerente leu o e-mail) ainda não teria decorrido a totalidade do prazo.*
18. *Com efeito, conforme resulta, de forma inequívoca, da análise de vários anteriores Pareceres emitidos pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) - entidade, como é sabido, a quem, legalmente, caberá a decisão final sobre o presente pedido e quaisquer outros pedidos de horário flexível de trabalhador com responsabilidade*

familiares -

19. o prazo de 20 dias deve contar-se em dias corridos/consecutivos e não em dias úteis (Cfr. Parecer n. ° 336/CITE/2014 (no qual se faz igualmente referência a outros pareceres anteriores da mesma entidade no mesmo sentido) que adiante, integralmente se junta, como Doc. n. ° 3)

20. Acresce que, e por último, se dúvidas ainda soçobrassem relativamente à questão de ter ou não sido, in casu, ultrapassado o prazo e em consequência ter já ocorrido o deferimento tácito do pedido,

21. importa ainda lembrar que, ao abrigo, igualmente, da legislação vigente, poderá, inclusivamente, ser defensável que, a notificação da decisão do ... no momento atual ainda não ocorreu, por se considerar ser a notificação existente e em apreço, inválida.

22. Isto porque, refere o art.º 112. ° n. ° 2 b) do CPA que as notificações por correio eletrónico só podem ter lugar mediante o consentimento prévio do notificando".

23. por ser essencial, em defesa da conciliação da atividade profissional com a vida familiar do requerente,

24. designadamente, na insubstituível ação dos pais em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação,

25. deve-lhe ser concedido, de imediato, o Horário Flexível nos exatos termos em que o mesmo o solicitou.

Termos em que se Requer a V. Exa. a análise da presente "apreciação" e que em consequência desta, V. Ex.' conceda ao requerente a competente autorização para a prática por parte deste do "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares" solicitado aquando do seu pedido inicial e nos seus exatos termos.

Caso V. Exa. assim não o entenda, requer-se ainda, no prazo legal máximo de 5 dias, conforme assim obriga o n. ° 5 do artigo 57. ° do Código do Trabalho, o envio do presente processo para apreciação da CITE (...).".

- 1.6. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 16.11.2018, por correio registado, com aviso de receção.

\*

- 1.7. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

*“(...) c). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.*

## II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: - *“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais*

*comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

- 2.2. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União.
- 2.3. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que "A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho".
- 2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em

matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.

- 2.6. 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).
- 2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que *“Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”*.

- 2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>1</sup>, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
- 2.9. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado *a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*
- 2.10. No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.
- 2.11. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP),

<sup>1</sup> Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)



estabelece que *“ 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.”*, e o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*.

**2.12.** Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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.”*

**2.13.** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.

**2.14.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe *“horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”*, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito 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.

**2.15.** O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível,

deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

- 2.16.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora **apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações**, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.
- 2.17.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.
- 2.18.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.
- 2.19.** Nos termos do n.º. 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de

motivo justificativo.

- 2.20.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.
- 2.21.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.
- 2.22.** A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a **escolha, pelo/a trabalhador/a**, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, **cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível**, observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º.

Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

2.23. É doutrina maioritária 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 apontada 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 pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</sup>

2.24. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de entender que a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das 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, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando 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.

<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, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

- 2.25.** Efetivamente, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal, mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.26.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].
- 2.27.** Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, poderá este/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares, ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar. Àquelas hipóteses corresponde um dever do empregador, concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.
- 2.28.** Por outro lado, a CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de realizar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido

horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

**2.29.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.30.** No caso em análise, **o trabalhador vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido autorização para trabalhar em regime de horário flexível, com horário de trabalho entre as 9:00h e as 12:30h e entre as 13:30h e as 17:00h, com intervalo de descanso de 1 hora no período entre as 12:30h e as 14:00h, pelo período de 1 (um) ano, ou seja, até 18 de novembro de 2019.**

**2.31.** O requerente sustenta o pedido no facto de viver com os seus filhos menores em comunhão de mesa e habitação, que necessitam do si para prover o seu transporte entre a residência e a escola, prestando-lhes, desta forma, a assistência e o acompanhamento de que necessitam.

**2.32.** No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora refere que o requerente é titular de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na categoria de ..., afeto à ... do ..., a exercer funções na ... e fundamenta a decisão com base nos seguintes argumentos:

-O horário proposto *“não apresenta as características de um horário flexível, mas antes de um horário rígido, com hora de entrada e saída diferentes das atualmente praticadas.”*;

- *“O horário flexível deve manter-se dentro do período normal de funcionamento do serviço no qual o trabalhador está integrado, ou seja, de terça a sábado, das 9:30 às 13:00 e das 14:30 às 18:00.”*;

- *“O horário de funcionamento daquele ... é de Terça-feira a Sábado, das 9:30 às 13:00 e das 14:30 às 18:00.”*;

- *“O trabalhador não pode, com o horário proposto alterar o funcionamento normal do serviço. Por esta razão não pode solicitar que o seu trabalho seja prestado à segunda-feira, dia em que o serviço está encerrado. Também pela mesma razão não poderá iniciar o seu trabalho às 9:00, uma vez que o serviço só abre às 9:30.”*

- *“Conforme dispõe o Acordo coletivo de trabalho a “flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público”.*”;

- *“(...) o trabalho suplementar deve ser pontual e devidamente justificado, cabendo os serviços planear as suas atividades e adotar as medidas organizativas tendentes a evitar a necessidade de trabalho suplementar.”*;

- *“Tendo em conta a realidade do funcionamento dos serviços da ... na*



*qual o trabalhador presta serviço, assim como o seu período de funcionamento (das 09h30m às 18h00m, com intervalo de descanso das 13h00m às 14h30m) e a necessidade de assegurar o atendimento dos visitantes do ... apenas existe uma estreita margem de manobra para a atribuição de horários flexíveis. Atento este circunstancialismo, o horário proposto pelo requerente colide frontalmente no horário de funcionamento dos ...: nem o serviço abre às 09h00m, nem está aberto à segunda-feira.”;*

*- “(...) considera-se que o ... apenas pode, sem prejudicar excessivamente o funcionamento dos serviços, atribuir ao requerente horário flexível, que será prestado de Terça-feira a Sábado, e aferido semanalmente, nos termos abaixo indicado:*

- Período de início do trabalho normal diário: - Das 09h30m às 10h00m;*
- Período de termo do trabalho normal diário: - Das 17h30m às 18h00m;*
- Períodos de presença obrigatória: - Das 10h00m às 11h45m e das 15h15m às 17 h00m;*
- Período para intervalo de descanso: - Das 13h00m às 14h00m.”.*

**2.33.** Na apreciação à recusa, o trabalhador alega que em virtude do pedido para trabalhar em regime de horário flexível ter dado entrada nos ... no passado dia 18 de outubro de 2018, e tendo-lhe sido comunicada a intenção de recusa, por correio eletrónico interno dos serviços, no dia 7 de novembro de 2018, pelas 18:55h, vigésimo dia do prazo estabelecido no n.º 3 do art.º 57.º, do Código do Trabalho, é a mesma extemporânea por ter sido enviada para o seu e-mail profissional, após o seu horário de trabalho diário que termina às 18:00h, momento em que estava ausente do seu local de trabalho visto já ter terminado a jornada diária. Face ao exposto, informa que só teve conhecimento da resposta da entidade

empregadora no dia seguinte de manhã aquando do seu regresso ao serviço.

- 2.34.** Mais, invoca a invalidade da notificação efetuada por correio eletrónico, por este meio só poder ter lugar mediante consentimento prévio do interessado.
- 2.35.** Conclui, assim, seja pela extemporaneidade da comunicação ou por via da invalidade que argui, deverá entender-se o pedido aceite nos seus precisos termos, ao abrigo da alínea a) do n.º 8 do art.º 57.º do Código do trabalho.
- 2.36.** Apreciando.
- 2.37.** Quanto à alegada invalidade da comunicação da intenção de recusa, dispõe a alínea b) do n.º 2 do art.º 112.º, do Código do Procedimento Administrativo, que as notificações previstas no número anterior, onde se incluem as efetuadas por correio eletrónico, só podem ter lugar mediante o consentimento prévio do notificando. Ora, na situação subjacente importa ter presente que o requerente é funcionário público, foi-lhe atribuído um endereço eletrónico profissional pelo serviço onde exerce funções com a finalidade de permitir a sua utilização para e no exercício da sua atividade laboral, bem assim, para tratar dos assuntos com aquela relacionados. O requerente usa o e-mail profissional para os fins que motivaram a atribuição daquela ferramenta de trabalho, logo, consentiu, ainda que tacitamente, que as comunicações de serviço, de trabalho ou outras relacionadas com a sua prestação laboral, que lhe sejam dirigidas, possam ser realizadas pelo recurso àquele meio de comunicação.

- 2.38.** Vejamos, de seguida, se a notificação é ou não extemporânea.
- 2.39.** Para que a notificação seja perfeita é necessário, quando efetuada por meios eletrónicos, que o destinatário aceda ao específico correio enviado para sua caixa postal eletrónica – cfr. art.º 113.º, n.º 5, do Código do Procedimento Administrativo.
- 2.40.** Analisemos, em seguida, o estatuído no n.º 3 do art.º 57.º já citado “No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.”.
- 2.41.** É indubitável que o trabalhador só recebeu a notificação no vigésimo primeiro dia, um dia após terminar o prazo referido, contudo o que releva para aferição da data considerada para determinar se foi cumprido o prazo pela entidade empregadora é a data da expedição e não a data do recebimento, a ser de outro modo dificilmente se conseguiria praticar atos dentro dos prazos legalmente previstos, pois estariam sempre dependentes da data em que os destinatários recebessem a correspondência. De qualquer modo, a letra da lei é clara ao usar a expressão “o empregador comunica”, é este a quem incumbe diligenciar pelo envio atempado da comunicação escrita ao trabalhador da decisão que recaiu sobre o pedido de horário flexível.
- 2.42.** Analisadas as questões do prazo e modo da comunicação da intenção de recusa, passemos à questão de fundo.
- 2.43.** O pedido do trabalhador visa a realização da prestação de trabalho no período compreendido entre as 9:00h e as 12:30h e as 13:30h e as 17:00h, de segunda a sexta.

- 2.44.** O horário de funcionamento do serviço onde o requerente trabalha é das 9:30 às 13:00h e das 14:30 às 18:00h, de terça a sábado.
- 2.45.** O local de trabalho é um ..., ao qual estão afetos dois funcionários, um deles é o requerente, coincidindo o horário de funcionamento com o horário de abertura ao público e encerra aos domingos e segundas feiras.
- 2.46.** Existindo dois funcionários é possível prestar trabalho em regime de horário flexível desde que o pedido se contenha no horário ali instituído e nos dias em que o local está aberto ao público.
- 2.47.** Apreciado o pedido, verifica-se que o horário solicitado visa iniciar às 9:00h, quando o ... começa a funcionar às 9:30h, e a escolha dos dias de trabalho não coincide com os dias de funcionamento daquele serviço.
- 2.48.** O horário flexível, conforme previsto no art.º 56.º, do Código do Trabalho, é um horário em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário a que está obrigado pelo vínculo laboral existente. O horário será flexível ainda que, após definido, na sua execução seja fixo. Os limites são os definidos nos n.ºs 3 e 4 do mesmo normativo.
- 2.49.** Saliente-se, ainda, 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 favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo de apresentar um novo pedido que respeite os limites previstos nos n.ºs 3 e 4 do art.º 56.º, do Código do Trabalho.
  
- 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 essa mesma conciliação, nos termos, das disposições conjugadas 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, concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, 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 12 DE DEZEMBRO DE 2018, SEGUNDO CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA.**