

## PARECER N.º 125/CITE/2008

**Assunto:** Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho –  
Flexibilidade de horário  
Processo n.º 546 – FH/2008

### I – OBJECTO

**1.1.** A CITE recebeu do Departamento ..., em 11.11.2008, pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário, apresentado pelo trabalhador ..., com categoria profissional de Técnico de Formação, a exercer funções no Centro de ..., nos termos seguintes:

- *É publico e notório que as unidades orgânicas locais do ..., vocacionadas para a formação profissional, como neste caso em concreto o Centro de ..., devem assegurar as suas responsabilidades, em nome do interesse público, e no âmbito dos horários legalmente previstos, designadamente ajustados à formação a ministrar, sob pena de não se conseguirem garantir os requisitos mínimos de funcionamento, exigíveis para cumprimento das suas atribuições, designadamente no domínio da formação profissional;*
- *Também, a qualificação dos recursos humanos, com particular relevância para o aumento das qualificações da população quer desempregada quer activa, a partir de um novo modelo de desenvolvimento baseado na experiência e no conhecimento, constitui uma das prioridades do ..., operacionalizada através dos seus Centros, onde os seus actores directos, Técnicos de Formação, assumem um papel fundamental. Refira-se que a formação ao ser estruturada e orientada para determinado público-alvo, deverá ter em consideração a sua, eventual, disponibilidade para o cumprimento dos horários respectivos, sob pena do seu não cumprimento e/ou desistência;*
- *(...) na eventualidade do presente pedido ser autorizado, corre-se o risco de possíveis acções de formação terem de ser ajustadas e/ou reduzidas, sob pena de não haver formadores disponíveis para ministrar acções de formação, em resposta aos utentes que recorrem ao Centro de ... e são encaminhados para o aumento das suas qualificações, através do Centro de ...;*
- O Centro de ... dispõe de escassos recursos humanos e necessita de todos os seus trabalhadores para alcançar as metas estabelecidas para 2008;

- O Técnico de Formação ministra acções de formação na área da ... nos Cursos de ..., desenvolvendo, actualmente, este Centro, um total de 74 acções repartidas por ..., ... e ..., sendo que mais de metade são no exterior, algumas a duas horas de distância;
- Assim, por via de regra, a prática de horário flexível apresenta inconvenientes para o serviço;
- O presente pedido não cumpre os requisitos constantes do n.º 3 do artigo 79.º e da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 80.º, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

**1.2.** Do requerimento apresentado pelo trabalhador, em 10/10/2008, consta sucintamente que:

- Pretende que lhe seja autorizada a prática de horário de trabalho flexível, constante do Estatuto de Pessoal do ..., ao abrigo das disposições relativas à protecção da maternidade e da paternidade;
- O horário solicitado permitirá uma melhor conciliação do trabalho diário com a vida pessoal e não causará constrangimentos de serviço, uma vez que, nos dias em que der formação, cumprirá os horários previstos para a realização das acções;
- Nos dias em que o trabalhador não der formação, pretende efectuar o acompanhamento dos seus filhos menores, com 2 e com 8 anos, uma vez que a mãe não o pode fazer por motivos de saúde, conforme declaração médica.

**1.3.** Da intenção de recusa comunicada ao trabalhador, em 27.10.2008, e recebida por este, em 03.11.2008, constam, sucintamente, os seguintes argumentos:

- Existe intenção de recusar o pedido por motivos imperiosos inerentes ao funcionamento do Centro de ..., uma vez que a prestação de trabalho com flexibilidade de horário não se caracteriza pela unilateralidade atribuída a outros direitos como a licença por maternidade ou as dispensas para amamentação;
- Não se verificam cumpridos os requisitos constantes do n.º 3 do artigo 79.º e da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

**1.4.** De acordo com a informação do ..., proferida no dia 7.11.2008, o trabalhador não apresentou apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa.

**1.5.** Do requerimento do trabalhador constam os despachos do/a Director/a de Centro e do/a Delegado/a Regional, de 06.10.2008 e 21.10.2008, respectivamente, cujo conteúdo é o seguinte: *Concordo, à consideração superior.*

**1.6.** São juntos ao processo, para além dos documentos anteriormente indicados, os seguintes elementos:

- Comprovativos da recepção da intenção de recusa;
- Boletins de nascimento dos filhos do trabalhador;
- Atestado médico de doença da mãe dos menores;

## **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 protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção 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.*

Também 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 actividade profissional com a vida familiar.*

**2.2.** Para concretização dos princípios constitucionais enunciados, e sob a epígrafe *Tempo de trabalho*, prevê o artigo 45.º do Código do Trabalho o direito do trabalhador, com um ou mais filhos menores de doze anos, a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

O direito enunciado encontra-se regulamentado, para os trabalhadores com contrato individual de trabalho<sup>1</sup>, nos artigos 78.º a 82.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aí se estabelecendo as regras respeitantes ao seu exercício.

**2.2.1.** Para tal, consagra o n.º 1 do artigo 80.º da referida lei regulamentar que o trabalhador deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de flexibilidade de horário:

- Solicitar ao empregador a flexibilidade de horário por escrito e com uma antecedência de trinta dias em relação à data em que pretende iniciar o exercício deste direito;

---

<sup>1</sup> Vide artigos 1.º, 110.º e seguintes da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

- Indicar o prazo previsto em que pretende gozar de um regime de trabalho especial, com um limite de dois ou três anos, consoante se trate de menos de três filhos ou se trate de três filhos ou mais;
- Declarar que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

**2.2.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, a partir da recepção do pedido do trabalhador, para o informar por escrito sobre os fundamentos da intenção de recusa. Se não observar o prazo indicado, considera-se aceite o pedido formulado, nos termos da alínea *a*) do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Além do dever de fundamentação da recusa, e sempre que esta ocorra, é ainda obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando a sua falta a aceitação do pedido deste, nos precisos termos em que o formulou.<sup>2</sup>

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>3</sup>

**2.3.** Ao abrigo da legislação mencionada, o ... enviou à CITE o presente processo, cujo conteúdo determina as seguintes considerações:

**2.3.1.** Invoca este ... que o trabalhador não cumpriu os requisitos constantes do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, ou seja, não concretizou a flexibilidade de horário pretendida, indicando os períodos de presença obrigatória e as margens variáveis para início e termo do período normal de trabalho diário.

Contudo, decorre do pedido formulado pelo trabalhador que este pretende a prática de horário de trabalho flexível em vigor para os trabalhadores do ... e constante dos artigos 13.º e seguintes do Regulamento dos Horários de Trabalho, alterado pela Circular

---

<sup>2</sup> Vide n.ºs 6 e 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

<sup>3</sup> Vide n.º 3 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Informativa n.º 17/2008, de 30.07.2008.

**2.3.2.** Conclui-se, assim, do pedido formulado pelo trabalhador conjugado com os normativos referidos que, nos dias em que não ministra formação, pretende iniciar o seu período normal de trabalho diário entre as 8.30h e as 9.30h e finalizar esse período entre as 16.30h e as 19.00h, com presenças obrigatórias entre as 9.30h e as 12.00h e entre as 14.00h e as 16.30h, com um intervalo de descanso compreendido entre as 12.00h e as 14.00h, obedecendo ao regime de compensação previsto no artigo 20.º do referido regulamento.

Podendo o trabalhador, nos termos da lei, ter solicitado uma flexibilidade ainda mais favorável, traduzida na possibilidade de criação de períodos de presença obrigatória mais reduzidos, não o fez, reconduzindo a sua pretensão à organização pré-estabelecida pela sua entidade empregadora.

Neste sentido, o ..., ao qual, enquanto entidade empregadora, cabe elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário determinado no já referido, artigo 79.º não pode, sob pena de má-fé, opor ao trabalhador que o regime pedido (e que ele próprio elaborou) não cumpre os requisitos previstos no n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

**2.3.3.** Invoca, também, o ... que o trabalhador não indicou o prazo, até ao máximo de dois anos, em que pretende gozar este direito.

De facto, não consta do pedido do trabalhador a indicação do prazo.

No entanto, o ... não respeitou, na totalidade, o prazo para resposta à intenção de recusa, determinado no n.º 5 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

O trabalhador que recebeu a intenção de recusa no dia 3.11.2008, conforme os comprovativos apresentados no processo, poderia ter respondido até ao dia 10.11.2008, uma vez que, terminando o prazo a um sábado, este transfere-se para o primeiro dia útil seguinte, nos termos das regras gerais de contagem dos prazos, previstas do Código Civil.<sup>4</sup>

Assim, a informação prestada pelo ..., em 7.11.2008, não permite concluir com absoluta certeza que o trabalhador não apresentou apreciação escrita, ou até se corrigiu a falta que lhe é apontada – indicação do prazo previsto.

A importância deste facto é ainda reforçada com a inexistência de alegação de qualquer motivo que indicasse que a não concretização do prazo durante o qual se requer a flexibilidade de horário era essencial para a fundamentação da recusa.

---

<sup>4</sup> Por se tratar de um prazo inscrito na Regulamentação do Código do Trabalho, este reveste natureza de prazo civil e nesse sentido aplica-se, com as devidas adaptações, a alínea e) do artigo 279.º do Código Civil.

Os elementos indicados no n.º 1 do artigo 80.º encontram a sua razão na necessidade de as empresas saberem em que período de tempo pretende o trabalhador gozar de um regime de trabalho especial, se os trabalhadores possuem a titularidade do direito, e, no caso do trabalho a tempo parcial, quais as necessidades de reorganização do trabalho na empresa.

No que respeita ao prazo para o gozo do direito, o legislador, ao contrário do previsto na anterior legislação da protecção da maternidade e paternidade, revogada com a entrada em vigor da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, determinou um período máximo para cada pedido, evitando-se, deste modo, que os deferimentos tivessem validades que poderiam exceder os 12 anos, no caso de trabalhadores com vários filhos e até estes completarem essa idade.

Se o trabalhador omite esta informação no seu pedido e, ainda assim, o empregador promove o processo de intenção de recusa, solicita a emissão de parecer prévio à CITE, mas não fundamenta que a inexistência de indicação do prazo é essencial para ajuizar a oportunidade do pedido, não deverá este facto implicar uma invalidade automática daquele, devendo-se, por motivos de economia processual<sup>5</sup>, entender que se trata de um pedido realizado, no caso em análise, pelo período máximo de dois anos.

**2.3.4.** O ... fundamenta a recusa do pedido formulado pelo Técnico em razões imperiosas ligadas ao funcionamento do Centro de ..., alegando, para esse efeito, o não cumprimento dos requisitos indicados na lei.

A fundamentação em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento do Centro ... carece, em absoluto, de concretização objectiva exigível e nesse sentido não está apta a produzir os efeitos legais que lhe são atribuídos.

Aliás, o pedido realizado pelo trabalhador teve a anuência do/a Director/a de Centro e do/a Delegado/a Regional, por despacho de 06.10.2008 e 21.10.2008, respectivamente, e que aqui se transcrevem: *Concordo, à consideração superior.*

### III – CONCLUSÃO

**3.1.** A fundamentação do ..., porque genérica, não evidencia as razões imperiosas ligadas ao funcionamento do Centro de ... que justifiquem a recusa do pedido apresentado, pelo que a CITE delibera emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa da

---

<sup>5</sup> A lei não impede que o trabalhador volte a apresentar novo pedido para suprimento dos elementos em falta.

prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos requeridos pelo trabalhador ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 10 DE DEZEMBRO DE 2008**