

## PARECER N.º 466/CITE/2015

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 1538 – FH/2015

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 15.10.2015 do chefe de serviços de administração R.H. da empresa ..., LDA., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., a exercer funções no cliente da entidade empregadora sito no ..., conforme se transcreve:

*"Assunto: Solicitação de Parecer à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do CT/2009.*

*Exmos. Senhores,*

*..., Lda., (...), vem pela presente submeter à apreciação de V. Exas. a intenção de recusa do pedido de horário flexível solicitado pelo trabalhador ...*

*Solicitou-nos o trabalhador a prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário) conforme documento que se junta (DOC 1).*

*Considerando o teor da comunicação do trabalhador, que pretende prestar trabalho entre as 08:00h e as 20:00h, de segunda a sexta-feira, veio esta empresa comunicar-lhe a intenção de recusa daquele pedido, nos termos e com os fundamentos constantes da comunicação que se junta em anexo (DOC 2).*

*E, recebida tal comunicação de recusa, veio o trabalhador no prazo de 5 dias após a receção da comunicação de intenção de recusa, pronunciar-se sobre aquela, por escrito, conforme documento que se junta (DOC 3).*

*No que concerne ao pedido de flexibilidade de horário esta empresa continua a afirmar a sua intenção de recusa com fundamento de que a alteração de horário requerido causaria prejuízo sério ao normal funcionamento da empresa. Diga-se encontrando-se o trabalhador a assegurar a vigilância das lojas ... a atribuição do horário pretendido pressupõe que a empresa tivesse de disponibilizar um outro trabalhador para realizar esse serviço a partir das 20h o que representa não só um custo acrescido para a empresa como causaria transtornos na organização da empresa que teria de disponibilizar um trabalhador, ou contratar um novo trabalhador, para executar as restantes 4 horas de trabalho.*

*Acresce ainda referir que a empresa não dispõe de outro cliente onde possa colocar o trabalhador, os postos de trabalho encontram-se todos ocupados e a mudança do trabalhador de local de trabalho iria colidir com a alteração de local de trabalho de outro trabalhador e com os constrangimentos impostos pela Regulamentação Coletiva aplicável, ocorre informar que neste momento decorre um despedimento coletivo na zona onde o trabalhador pertence.*

*Além de que, cientes de que o direito a trabalhar em horário flexível pode ser exercido por qualquer um dos progenitores ou por ambos, ressalvado o devido respeito entendemos que, sendo ambos os progenitores trabalhadores da mesma entidade patronal a mãe das menores, filhas do trabalhador, já se encontra a usufruir do regime de flexibilidade de horário de trabalho conforme parecer do CITE - Parecer n.º 229/CITE/2014 (nos termos do qual deverá exercer funções em horário de trabalho entre das 08:00H e as 16:00H) encontrando-se, assim, assegurado o acompanhamento das menores pela mãe e pelo pai que apenas inicia o seu trabalho às 15:00H.*

*Assim, e em conformidade vem a ..., na qualidade de entidade empregadora, submeter à vossa apreciação o processo, para o que junta a documentação necessária."*

- 1.1.1.** O trabalhador apresentou à sua entidade empregadora, em 14.09.2015, pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*"Exmos. Senhores,*

*Os meus cumprimentos, venho pela presente, na qualidade de V. funcionário, com o número ..., solicitar, nos termos do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a dispensa de trabalho organizado em regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado, assim como de trabalho suplementar ou em período noturno, uma vez que, como é do V. conhecimento, encontro-me desde o dia 1-10-2014 a laborar no cliente ... com o horário fixo das 15 às 24 horas, não me permitindo este horário cumprir com as minhas responsabilidades familiares.*

*Serve ainda a presente, para rogar a V. Exas., nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, a aplicação do regime de horário flexível, motivado por responsabilidades familiares. Para tanto, informo V. Exas. que tenho duas filhas, uma nascida a 31 de maio de 2010, de nome ..., e a outra nascida a 15 de setembro de 2013, de nome ..., sendo que ambas vivem com o ora Impetrante em comunhão de mesa e habitação.*

*Face ao aqui solicitado, o trabalhador, dentro do período normal de trabalho diário, opta pelo seguinte horário:*

*- Qualquer horário compreendido entre as 8 e as 20 horas de segunda a sexta-feira. O trabalhador para prova do aqui alegado, junta, em anexo, declaração da junta de freguesia da sua área de residência."*

**1.1.2.** Em 29.09.2015, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de recusar o seu pedido, nos termos que se transcrevem:

*"Porto, 28 de setembro de 2015*

*Assunto: pedido de Horário Flexível*

*Exmo. Senhor,*

*Somos a acusar a receção da sua carta datada de 11 de setembro de 2015, através da qual vem requerer a flexibilidade de horário de trabalho, invocando para o efeito os artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho. Nos termos dessa exposição é solicitada a atribuição de um horário diário entre as 08:00H e as 20:00H, de segunda a sexta-feira.*

*O pedido de autorização vem instruído com Atestado da Junta de Freguesia de ..., onde se encontra declarado que reside na respetiva freguesia e que o seu agregado familiar é composto pela sua companheira ... e pelas filhas menores ... e ... Aqui convém abrir um parêntesis e referir que a companheira com quem vive em união de facto é trabalhadora desta empresa e já se encontra a usufruir do regime de flexibilidade de horário de trabalho conforme parecer do CITE - Parecer n.º 229/CITE/2014 (nos termos do qual deverá exercer funções em horário de trabalho entre das 08:00H e as 16:00H).*

*A pretensão do trabalhador de prestar a sua atividade diária em turno de trabalho entre as 08:00h e as 20:00h de segunda a sexta-feira não se enquadra no regime de flexibilidade previsto no artigo 56.º e 57.º do C. Trabalho, uma vez que o seu pedido consubstancia a atribuição de um horário fixo. Isto porque a flexibilidade consiste na aplicação de margem móvel no início e no termo do período de trabalho, e não na possibilidade de isentar um trabalhador do regime de trabalho por turnos. Prestando o trabalhador, normalmente, a sua atividade em regime de turnos e solicitando a possibilidade de a exercer apenas nesse turno, tal pedido como formulado, desvirtua a organização do tempo de trabalho.*

*Tal como é do seu conhecimento pessoal, nesta empresa tentamos sempre ir de encontro às necessidades dos nossos colaboradores, em ordem a harmonizar, na medida do possível, a sua prestação de trabalho com a organização da vida pessoal e familiar, nem sempre isso é possível sem prejudicar de forma gravosa o funcionamento normal da atividade da empresa, que era o que aconteceria se o seu pedido fosse aceite.*

*Em relação ao caso concreto, da leitura da sua carta retira-se que, desde o dia 01 - 10 - 2014 que se encontra a laborar no cliente ... com o horário das 15H às 24H, não lhe permitindo este horário cumprir com as suas responsabilidades familiares. Embora reconhecendo que o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos, a verdade é que a sua companheira é também trabalhadora desta empresa e encontra-se adstrita a um horário de trabalho entre as 08:00H e as 16:00H (Parecer n.º 229/CITE/2014), ora, daqui resulta que só existe sobreposição de horários de trabalho dos dois progenitores entre as 15:00H e as 16:00H, quando a sua companheira se encontra a trabalhar até às 16:00H o que não se verifica presentemente. Assim, salvo o devido respeito por entendimento diferente somos de opinião que face aos horários de trabalho praticados no seio do seu agregado familiar, encontra-se devidamente salvaguardada a assistência às suas duas filhas menores.*

*Além de que a prestação de serviços de segurança no Cliente ... onde se encontra a exercer funções está organizado por turnos rotativos, com o objetivo de satisfazer as necessidades do cliente e da própria atividade desenvolvida. A flexibilidade pretendida converteria em fixo o seu atual turno de trabalho, e não permitiria a distribuição equitativa pelos restantes trabalhadores dos outros turnos, sem prejuízo do gozo de folgas obrigatórias por lei aquando da mudança de turnos, pelo que, a alteração de horário requerida causaria prejuízo sério ao normal funcionamento desta empresa. Perante tais condicionalismos, a única forma de assegurar a referida prestação de serviços é através de um sistema de turnos, sendo esta a condição essencial e imprescindível para garantia do funcionamento desta empresa, no serviço que presta aos clientes, a qual não se coaduna com a “flexibilidade” pretendida.*

*Tendo presente o que ficou exposto, somos a comunicar que é nossa intenção recusar o pedido de atribuição de horário flexível com as horas de início e termo do período normal de trabalho diário indicadas, uma vez que, pelos motivos acima referidos, não é possível à ... atribuir-lhe sempre o horário das 08:00 às 20:00H, de*

*segunda a sexta-feira, sendo certo que existem razões imperiosas de serviço que impedem a prestação de trabalho nos termos requeridos.*

*Nesta conformidade, querendo, dispõe do prazo de cinco dias para apresentar uma apreciação escrita relativamente à presente comunicação."*

**1.1.3.** Após receção da referida intenção de recusa, em 1.10.2015, o trabalhador apresentou a sua apreciação em 5.10.2015, conforme se transcreve:

*"..., 1 de outubro de 2015;*

*Exmos. Senhores,*

*Os meus cumprimentos, venho pela presente, na qualidade de V. funcionário, (...), responder à vossa recusa ao meu pedido de horário flexível, reafirmando a minha intenção.*

*Os senhores fazem referência na vossa carta ao facto de a minha companheira, e também funcionária da empresa, já se encontrar a usufruir do horário flexível, após parecer emitido pela CITE, posto isto, cabe-me lembrar a V. Exas. que após o parecer ser emitido, eu fui quase que imediatamente mudado de cliente, coincidência ou não a verdade é que no cliente anterior ao qual me encontrava afeto, nomeadamente ..., exercia a minha função em turnos rotativos mais concretamente: 00h00x08h00, 08h00x16h00 e 16h00x24h00 horas, numa portaria designada por "24 horas". Se nessa altura tinha dificuldade em conciliar a minha vida familiar com a profissional, com a mudança para o cliente ..., tal como ordenado por V. Exas., e a laborar num turno fixo das 15h00 às 24h00 a mesma conciliação é literalmente impossível.*

*Na vossa carta fazem referência ao seguinte:*

*"Além de que a prestação de serviços de segurança no Cliente ... onde se encontra a exercer funções está organizado por turnos rotativo, com o objetivo de satisfazer*



*as necessidades do cliente e da própria atividade desenvolvida. A flexibilidade pretendida converteria em fixo o seu atual turno de trabalho, e não permitiria a distribuição equitativa pelos restantes trabalhadores dos outros turnos, sem prejuízo do gozo de folgas obrigatórias por lei aquando da mudança de turnos, pelo que, a alteração de horário requerida causaria prejuízo sério ao normal funcionamento desta empresa. Perante tais condicionalismos, a única forma de assegurar a referida prestação de serviços é através de um sistema de turnos, sendo esta a condição essencial e imprescindível para garantia do funcionamento desta empresa, no serviço que presta aos clientes, a qual não se coaduna com a “flexibilidade” pretendida.”*

*Tenho a dizer depois do mencionado por V. Exas. no parágrafo acima citado o seguinte:*

*- parece-me claramente que não é do vosso conhecimento o sistema de horário que é usado no cliente acima mencionado, porque o mesmo não funciona de maneira alguma em regime de turnos mas sim com um único turno fixo das 15h00 às 24h00, sendo que somente se desloca ao cliente um colega para eu gozar as minhas folgas e férias, não havendo portanto outros trabalhadores e sistema de turnos como V. Exas. fazem questão de mencionar na vossa carta.*

*Aproveito também para informar que o serviço foi iniciado por mim a 1/10/2014 sempre com o mesmo horário e nunca foi alterado, estando eu desde esse mesmo dia a ressaltar junto do supervisor que este horário me era prejudicial e solicitando mudança de cliente, a fim de cumprir com as minhas responsabilidades familiares. A resposta por parte do mesmo foi sempre a mesma, dizendo que de momento não era possível, não havendo sequer disponibilidade e abertura, para um diálogo que pudesse encontrar uma solução que fosse ao encontro das necessidades de ambos. O meu pedido de horário flexível de maneira alguma solicita um horário fixo como afirmado por V. Exas., mas sim um horário compreendido entre as 8 horas e as 20 horas, existindo nesse período uma diversidade de horários possíveis, tal como existe um vasto leque de clientes na ..., com uma diversidade de horários imensa, e nos quais seria possível a minha colocação.*

*Não me sendo possível verificar motivos imperiosos que possam de maneira alguma colocar em risco a empresa e sem outro assunto de momento, despeço-me na expectativa de vir a ser atendido o pedido por mim aqui formulado (...)"*

## 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. Recentemente 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 da Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.5.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
  - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispendo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.
- Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.5.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias 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.** O trabalhador requerente, solicitou, em 14/09/2015, a prestação de trabalho em regime de horário flexível, de segunda a sexta-feira entre as 8.00h as 20.00h por ser trabalhador com responsabilidades familiares, pai de duas filhas com 2 e 5 anos de idade que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação.
- 2.7.** Por confirmação da Referência manuscrita na intenção de recusa: RF ... PT, no portal dos CTT, a entidade empregadora notificou o trabalhador da sua decisão em 29.09.2015, dentro do prazo previsto para o efeito, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.8.** Em 1/10/2015, o trabalhador recebeu a referida intenção de recusa que apreciou em 5.10.2015.
- 2.9.** Embora a entidade empregadora tenha comunicado a sua intenção de decisão no prazo previsto no n.º 3 do já referido artigo 57.º do Código do Trabalho, não solicitou a emissão de parecer prévio à CITE no prazo previsto no n.º 5 do referido preceito legal, porquanto, o deveria ter feito até ao dia 12.10.2015, e só o concretizou no dia 14.10.2015, conforme pesquisa realizada no portal dos CTT pela Referência constante do envelope remetido a esta Comissão: RF ... PT .

---

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

- 2.10.** A cominação legal prevista na alínea c) do n.º 8 do referido artigo 57.º determina a aceitação do pedido do trabalhador nos precisos termos em que foi formulado, pelo que não poderá a CITE analisar os motivos invocados para a recusa.
- 2.11.** Não obstante, esclareça-se que tem sido entendimento desta Comissão considerar que ao ser concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.12.** Quer isto significar que, embora seja um dever a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço, onde presta atividade a trabalhadora requerente, poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente pelos/as trabalhadores/as com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento desse serviço, nos horários a descoberto.
- 2.13.** Por último, e considerando que o direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível pode ser exercido até que as filhas do trabalhador completem 12 anos de idade, menciona-se o Parecer n.º 70/CITE/2012, na parte em que esclarece o seguinte: *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”*

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à recusa apresentada pela empresa ..., LDA., relativo ao pedido formulado pelo trabalhador ..., porquanto, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho considera-se que o empregador aceitou o pedido do trabalhador nos seus precisos termos uma vez que não solicitou o parecer prévio à CITE no prazo previsto no n.º 5 do artigo 57.º Código do Trabalho.
- 3.2.** A CITE recomenda à empresa ..., LDA., que elabore o horário do trabalhador de acordo com o requerido e que promova a conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos seus/as trabalhadores/as, conforme o consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 4 DE NOVEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**