



## **PARECER N.º 168/CITE/2011**

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhador com responsabilidades familiares, 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 816 – FH/2011

### **I – OBJECTO**

**1.1.** Em 20.09.2011, a CITE recebeu da CÂMARA MUNICIPAL DE ..., através da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., bem como do fundamento da intenção de o recusar, para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**1.2.** No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, datado de 08.08.2011, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:

**1.2.1.** Que, “é funcionário Municipal, com a categoria de Assistente Técnico, a exercer funções no ..., vem requerer junto da Presidente da Câmara Municipal de ..., que lhe seja reestruturado o horário laboral do respectivo Regime de Contrato de Trabalho na Administração



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Pública, à luz da legislação em vigor, nomeadamente: Das 10h às 13:30h e das 14h às 17:30h, de Segunda a Sexta, levando em consideração dois (2) períodos de presença obrigatória, com a duração igual a metade do período normal de trabalho, (7 horas diárias), acrescido de 30 minutos de intervalo de descanso, entre cada período”.

- 1.2.2.** Que, “tem ao seu encargo dois filhos menores, um de sete anos, outro de 1,6 anos de idade (20 meses).
- 1.3.** Em 22.08.2011, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos fundamentos seguintes:
  - 1.3.1.** Que “de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 57.º da Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, a intenção deste Município é de recusa do seu pedido, fundamentada na informação dos serviços e no despacho de indeferimento do Senhor Vereador de Recursos Humanos e Saúde Ocupacional, datado de 23/08/2011, uma vez que se considera que o seu actual horário de trabalho resulta da necessidade imperiosa de funcionamento do serviço a que pertence, sendo impossível, no actual quadro de escassez de recursos humanos, garantir o normal funcionamento do serviço caso fosse aceite o horário que pretende gozar”.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

**2.1.1.** Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

**2.1.2.** Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que, “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

**2.1.3.** Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (artigo 57.º n.º 2 do CT).

**2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

**2.2.1.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.

**2.2.2.** O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que “o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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”.

**2.3.** A entidade empregadora alega, fundamentalmente, que o actual horário de trabalho do requerente “resulta da necessidade imperiosa de funcionamento do serviço a que pertence, sendo impossível, no actual quadro de escassez de recursos humanos, garantir o normal funcionamento do serviço caso fosse aceite o horário que pretende gozar”.

**2.3.1.** Ora, os motivos alegados pela Câmara Municipal, não demonstram objectiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido por aquele trabalhador.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

**2.4.** Acresce que, de acordo com a informação da entidade empregadora e do relatório dos CTT, a carta registada sob o n.º ..., enviada pela Câmara Municipal a comunicar ao trabalhador, ora requerente, os fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, foi por ele recebida, em 25.08.2011, pelo que, nos termos dos n.ºs 4 e 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora deveria ter enviado o processo para apreciação da CITE, até dia 04.09.2011, que por ser domingo passa para 05.09.2011.

**2.4.1.** Ora, a carta da entidade empregadora com o referido processo foi enviada à Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, em 09.09.2011, pelo que, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, como o processo não foi submetido à apreciação da CITE dentro do prazo previsto no n.º 5 do mesmo preceito legal, considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da CÂMARA MUNICIPAL DE ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ...

**3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos,



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

respectivamente, do n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, aplicáveis por força do artigo 22.º *in fine* da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 13 DE OUTUBRO DE 2011**