



PARECER N.º 105/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio à 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 509 – FH/2012

I – OBJETO

- 1.1.** A CITE recebeu, em **1 de junho de 2012**, do ..., EPE, pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., titular da categoria profissional de assistente operacional, a exercer funções no Serviço de Esterilização.
- 1.2.** Por requerimento datado de 09/02/2012 – mas que a empresa informa a CITE de que “efetivamente, não conseguimos localizar o pedido de flexibilidade de horário do trabalhador acima identificado datado de novembro de 2011 e que deu origem a este processo” – o trabalhador solicita autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, solicitando a flexibilidade de horário ou a transferência de serviço no sentido de poder acompanhar o filho menor de 12 anos.
- 1.3.** A entidade empregadora junta uma carta dirigida ao trabalhador, datada de 6/12/2011, comunicando-lhe a intenção de indeferir o aludido pedido e informa que “para encontrar um desfecho ajustado à situação criada, o ... vai promover que a sua pretensão de horário seja avaliada pela



“Comissão para a Igualdade”, prevista na legislação laboral, a qual tomará uma pronúncia relevante”.

- 1.4. No entanto, compulsados os elementos constantes do processo remetido à CITE, existe uma Informação do Gabinete Jurídico do ..., datada de 12/03/2012.
- 1.5. A entidade empregadora não remete, nem se refere a qualquer apreciação do trabalhador quanto à recusa do seu pedido.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Para os trabalhadores com responsabilidades familiares, abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se, atualmente, estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
 - 2.1.1. Através das referidas das normas, pretendeu o legislador assegurar 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.
 - 2.1.2. Para que possa exercer o referido direito, estabelece o n.º 1 do referido artigo 57.º que *o trabalhador que pretenda trabalhar (...) 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:*

i) *Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;*

2.1.3. O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

2.2. Convém, desta forma, esclarecer o conceito do regime de trabalho em horário flexível, à luz dos preceitos legais constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, no quais 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*". Tais limites correspondem ao que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve conter:

- a) *Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
- b) *A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma 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.*

2.2.1. De salientar que nos termos do n.º 4 do aludido artigo 56.º, *o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia e deve*



cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

III – APRECIÇÃO DO CASO CONCRETO

- 3.1. É relevante o facto de a recusa do pedido ter sido alegadamente comunicada ao trabalhador em 6 de dezembro de 2011 e de a entidade empregadora ter remetido o processo à CITE apenas a 1 de junho de 2012, ultrapassando o prazo de 10 dias a contar da comunicação ao trabalhador concedidos pelo n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho para aquela remessa, omissão que pela alínea c) do n.º 8 do mesmo artigo promove a presunção legal de aceitação do pedido pela entidade empregadora. Ou seja estamos em presença de um deferimentos tácito.
- 3.2. Assim, atenta a mora na remessa do processo à CITE e nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT, devem considerar-se o pedido aceite pelo empregador, cabendo-lhe todavia a fixação dos termos do horário flexível.

IV – CONCLUSÃO

- 4.1. Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho à luz do regime de horário flexível do trabalhador ..., por se considerar que o mesmo foi aceite pela entidade empregadora em virtude de não ter tempestivamente ocorrido a remessa a esta



Comissão do processo no prazo do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho a contar da notificação da intenção de recusa ao trabalhador, pelo que operou a presunção legal da aceitação consagrada pela c) do n.º 8 do mesmo artigo do Código citado.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 20 DE JUNHO DE 2012**