

## PARECER N.º 58/CITE/2014

**Assunto:** Parecer relativo a queixa sobre a recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível, pedido pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... ao Centro ...  
Processo n.º 1045 – QX/2013

### I – OBJETO

- 1.1. Em 23.10.2013, a CITE recebeu uma queixa sobre o assunto referido em epígrafe.
  - 1.1.1. Com efeito, a queixosa refere que tem um filho com 17 meses e que não tem quem o vá buscar ao Colégio, pelo que requereu, em 04.09.2013, o horário flexível à sua entidade empregadora que o recusou sem que desse cumprimento aos procedimentos previstos no artigo 57.º do Código do Trabalho, nomeadamente, o envio do processo para apreciação desta Comissão, conforme estabelece o n.º 5 do citado artigo 57.º do mesmo diploma legal.
- 1.2. Confrontada com a presente queixa, a entidade empregadora responde o seguinte:
  - 1.2.1. “A trabalhadora solicitou a passagem para um regime de trabalho com flexibilidade de horário, de modo a prestar assistência ao seu filho menor”.

- 1.2.2.** “Todavia, verificou-se, pelo pedido efetuado, que a referida trabalhadora, que trabalha em regime de turnos, pretende, na realidade, passar para um regime de horário fixo, e não para um regime de horário flexível”.
- 1.2.3.** “Com efeito, a trabalhadora, que se encontra escalada, quer para o turno da manhã, quer para o da tarde, pretendia apenas fazer o turno da manhã, invocando a necessidade de prestar assistência ao seu filho”.
- 1.2.4.** “Neste sentido, foi a trabalhadora oportunamente informada que deveria reformular o pedido, uma vez que não seria possível alterar o regime de horário de trabalho nas condições solicitadas, sem que tal causasse graves prejuízos para o serviço”.
- 1.2.5.** “Mais lhe foi dito que o regime de horário flexível ser-lhe-ia atribuído, desde que pressupusesse sempre a realização do turno da tarde, designadamente da plataforma fixa de funcionamento do serviço, ainda que com horários de entrada e de saída diferentes dos atualmente praticados pela trabalhadora”.
- 1.2.6.** “A mesma já foi informada, por diversas vezes deste facto, insistindo em considerar o pedido aceite, quando bem sabe que, tal não sucedeu”.
- 1.2.7.** “A intenção do Conselho de Administração do ... foi, assim, a de solucionar a questão da trabalhadora, de modo a permitir a articulação da sua vida profissional com a pessoal sem prejuízo para o serviço e de modo a assegurar a necessária prestação de cuidados aos utentes”.
- 1.2.8.** “E nestes moldes, um pedido de horário flexível que venha a ser efetuado pela trabalhadora será, naturalmente, autorizado”.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O presente parecer é emitido no âmbito das atribuições da CITE, previstas nas alíneas a), e) e f) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.2.** 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 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”.
- 2.2.1.** Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.2.2.** 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”.
- 2.2.3.** 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).

**2.3.** 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”.

**2.3.1.** 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”.

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

**2.3.3.** É de salientar que nos termos dos n.ºs 3 a 10 do artigo 57.º do Código do Trabalho, sobre o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível:

“3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7”.

**2.4.** Na verdade, a trabalhadora apresentou um pedido de trabalho em regime de horário flexível e a entidade empregadora não cumpriu os prazos dos procedimentos a que alude o citado artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, nos termos do n.º 8 deste preceito considera-se que o empregador aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos.

**2.5.** Assim, é de realçar o seguinte:

**2.5.1.** No horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, além de caber sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador 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.

**2.5.2.** Nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao não enviar o presente processo à

CITE, considera-se que o Centro ... aceitou o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.

**2.5.3.** Além do mais, os motivos alegados pela entidade empregadora devem conter razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, ou seja, o Centro ... deve demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o seu funcionamento, concretizando os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos disponíveis e à aplicação do horário pretendido pela trabalhadora, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

**2.5.4.** A CITE tem entendido que o pedido de horário flexível poderá ser reavaliado, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer no sentido do CENTRO... aceitar e aplicar o pedido de horário flexível, apresentado pela sua trabalhadora com responsabilidades familiares...

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora 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 à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às

trabalhadores/as em funções públicas, 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 10 DE MARÇO DE 2014**