

## PARECER N.º 180/CITE/2015

**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 12.02.

Processo n.º 383 – FH/2015

### I – OBJETO

- 1.1. Em 20.03.2015, a CITE recebeu da ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., 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 12.02.
  
- 1.2. Em 15.02.2015, o trabalhador, que é *“Assistente Técnico a exercer funções na ... (equipamento desportivo municipal), vem, ao abrigo do disposto nos arts. 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aplicável por força do art.4º, n.º 1, alínea a) da Lei 35/2014, de 20 de junho, requerer autorização para a prestação de trabalho em horário flexível, de segunda a sexta-feira, com um intervalo de descanso de 30 minutos, o que faz com os seguintes fundamentos”*:
  - 1.2.1. *“O requerente tem a seu cargo um filho menor com 4 anos de idade, nascido no dia 10.05.2010.*

- 1.2.2.** *O requerente pretende trabalhar sob o regime de flexibilidade de horário, dada a necessidade de acompanhar direta e pessoalmente o filho menor.*
- 1.2.3.** *Para os devidos efeitos, o requerente declara que vive com o menor em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.2.4.** *Declara ainda que a sua esposa tem uma incapacidade motora de 70%, conforme declaração médica, estando impedida, por este facto de exercer cabalmente o apoio que o seu filho menor requer;*
- 1.2.5.** *A possibilidade de flexibilidade de horário, com fixação de horários ajustados, para acompanhamento de filhos menores, é um direito do trabalhador consagrado no art. 56.º do Código do Trabalho, aplicável por força do art. 4.º, n.º 1, alínea d) da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.*
- 1.2.6.** *A al. b) do n.º 1 do art. 59.º da lei fundamental estabelece ainda como garantia de realização profissional que “todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”.*
- 1.2.7.** *Assim, e para concretização daqueles princípios constitucionais, o art. 56.º do Código do Trabalho prevê o direito do trabalhador, com filho menor de 12 anos, a trabalhar em regime de horário flexível.*
- 1.2.8.** *O requerente pretende prestar serviço em regime de horário de trabalho flexível até o seu filho perfazer a idade de 12 anos, comprometendo-se a assegurar o normal funcionamento do serviço.*

- 1.2.9.** *O requerente pretende prestar serviço em regime de horário flexível com início no 31.º dia a contar da data de entrada da receção do presente requerimento, atento o disposto no art. 57.º n.º 1 do Código do Trabalho.*
- 1.2.10.** *A fim de fornecer a informação necessária para a respetiva elaboração do horário flexível, nos termos do n.º 3 do art. 56.º do Código do Trabalho, de modo a possibilitar-lhe responder às suas responsabilidades parentais, poderá iniciar o seu trabalho diário a partir das 9 h, tendo, impreterivelmente, o seu termo que ocorrer às 17:30h.*
- 1.2.11.** *Por ultimo, e quanto à admissibilidade de um período de intervalo com duração de 30 minutos, junto um parecer favorável da CITE”.*
- 1.3.** Em 10.03.2015, a entidade empregadora notifica o trabalhador requerente da sua intenção de recusa, referindo o seguinte:
- 1.3.1.** *“Tendo presente o assunto em epígrafe, venho por este meio notificar V. Exa., nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro aplicável aos trabalhadores nem funções públicas em matéria de parentalidade, por força da remissão operada pelo Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril), que, por despacho exarado pelo Exmo. Senhor Presidente ..., Dr. ..., em 09/03/2015, foi determinada a intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado por V. Exa. por via do requerimento supra, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*

- 1.3.2.** *A intenção de recusa cumpre-se em virtude de se apurar como impossível e inexecutável nos termos e com os fundamentos de que, à data do requerimento formado, a Divisão de Desporto, nomeadamente a ..., encontra-se a funcionar com um número mínimo de recursos humanos, sendo por esta razão inviável a aplicação e conjugação deste horário neste posto de trabalho, com os remanescentes horários.*
- 1.3.3.** *Mais se notificando V. Exa. que, de acordo com o artigo 57.º/3 do Código do Trabalho dispõe de um prazo de cinco dias para, querendo, apresentar por escrito uma apreciação sobre a manifestação da intenção de recusa do pedido”.*
- 1.4.** Em 16.03.2015, o trabalhador requerente apresentou a sua apreciação acerca dos fundamentos da recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando as razões do seu pedido.

## 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 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

atividade 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”.*

**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 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.** Na verdade, a entidade empregadora, não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquele trabalhador

**2.4.** Acresce que a entidade empregadora excedeu em 1 dia o prazo de 20 dias a que alude o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pois, comunicou ao trabalhador a recusa do seu pedido em 10.03.2015, quando o referido prazo terminava a 09.03.2015, o que nos termos da alínea a) do n.º 8 do aludido artigo 57.º, *“se considera 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 ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...
- 3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, 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 15 DE ABRIL DE 2015**