

**PARECER N.º 198/CITE/2018**

**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 488/FH/2018**

**1.1** A CITE recebeu a 12.03.2018 da ... de ... um pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., enfermeira, nos termos do artigo 56º do Código do Trabalho.

**1.2** A trabalhadora solicitou em 31.01.2018, à entidade empregadora, um horário flexível, "*(...) venho solicitar a V.ª Exa. que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível e igualmente a redução da hora de almoço para apenas 30 minutos, pelo período de cinco anos consecutivos. Pois pretendo prestar a assistência, inadiável e, imprescindível aos meus filhos que têm idades inferiores a doze anos.*

*Proposta de horário de trabalho e de refeições:*

*Das 08 horas às 15h30 horas (manhã); Almoço das 12:00 horas às 12:30 horas;*

*E/ou:*

*Das 10 horas às 17h30 horas (meio da manhã); Almoço das 13:00 horas às 13:30 horas.*

*Declaro com atestado do meu agregado familiar que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente. (...)"*. A entidade empregadora recebeu o referido pedido a 31.01.2018.

**1.3** A entidade empregadora notificou a trabalhadora da sua decisão em 14.02.2018. A trabalhadora rececionou a intenção de recusa em 16.02.2018 e, nos termos referidos pela entidade empregadora: "*(...) Em face do pedido solicitado por V. Exa., somos a informar a intenção de recusa do pedido solicitado pelos motivos que passamos a descrever: (...) onde Vª Exª trabalha, funciona 24 horas por dia, todos os dias da semana,*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*e as exigências do funcionamento da empresa, têm como escopo máximo o bem estar dos idosos, que merecem ser tratadas com dignidade e respeito, independentemente da sua idade ou da sua situação de dependência. (...) tem setenta idosos, todos eles necessitando de cuidados de saúde e enfermagem, sendo que muitos dos idosos se encontram acamados, sendo imprescindível o V/ trabalho e, no quadro da empresa não há forma de a substituir. Dado que, a (...), dispõe nos seus quadros 2 enfermeiras contratadas, sendo que a enfermeira (...), requereu autorização para trabalhar em regime de horário flexível em 9 de novembro de 2017, tendo o mesmo sido deferido, é impossível substituir por outra enfermeira. (...)"*

**1.4** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que: "(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: b) A 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; (...)"

**1.5** No que respeita ao regime de horário flexível, o CT consigna no seu artigo 56.º: "(...)1-"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 - Entende-se 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". 3 - "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". 4 - 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”.

**1.6** O procedimento a realizar para o regime de horário flexível está plasmado no artigo 57.º do CT, que dispõe: “(...) 1 - 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 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. 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. (...)”.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**1.7** Refere ainda sobre esta matéria, o CT, no n.º 3 do artigo 127.º, que: " (...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal".

**1.8** E estabelece, quanto à organização do trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º do CT "que a entidade empregadora deve: (...) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)".

**1.9** De acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, deve o empregador apenas 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. Assim, as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, materializando objetiva e coerentemente, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**1.10** Perante uma situação de existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, para que todos os direitos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, deve a entidade empregadora distribuir equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil em que " (...) devem os titulares ceder na medida do necessário para que todos produzam igualmente o seu efeito, sem maior detrimento para qualquer das partes. (...)".

**1.11** Tem a CITE defendido que não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal seria admitir que os referidos direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes veriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já tivessem sido esgotadas as vagas pré definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito pelos direitos de todos/as os/as seus/suas trabalhadores/as.

**1.12** Nos termos previstos no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora deve enviar o processo à CITE, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pela trabalhadora (que terminou no dia 26.02.2018), o que apenas veio a fazer em 09.03.2018.

**1.13** Neste sentido, a entidade empregadora apenas submeteu o processo à apreciação da CITE em 09.03.2018, após o decurso do prazo legalmente previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que, no caso em análise, terminou a 26.02.2018.

**1.14** A alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º Código do Trabalho determina que, no caso de o empregador não comunicar a decisão dentro do prazo previsto no n.º 5, considera-se que aceitou o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.

**1.15** Face ao que antecede, a CITE emite parecer desfavorável à recusa da entidade empregadora ... de ..., relativa ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., uma vez que o pedido se considera aceite nos seus precisos termos.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 04 DE ABRIL DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**