

**PARECER N.º 56/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 36 / FH / 2018

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 05.01.2018, da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., operador de armazém II, a exercer funções no serviço de armazém da entidade empregadora conforme, sucintamente, se transcreve:

*" (...) Assunto: Apreciação Horário Flexível (Art.º 57, nº 5 - CT)*

*Nos termos do n.º 5 do art.º 57º, do CT, somos pela presente a remeter:*

- a) Cópia do pedido do trabalhador, por carta do dia 11 de dezembro de 2017;*
- b) Fundamento de intenção de o recusar por parte da entidade empregadora.*

*Não anexamos a apreciação do trabalhador uma vez que este não a efetuou. (...)"*

**1.2.** Em 11.12.2017 o trabalhador solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*"(...), Operador de Armazém II, a exercer funções no Serviço Armazém, na Instituição que V. Exa. superiormente dirige, vem por este meio solicitar a atribuição de um regime de horário de trabalho flexível, para poder prestar assistência inadiável e imprescindível a filhos menores de doze anos, com o seguinte horário de trabalho: Quinta-feira, das 09.00 horas às 17:00 horas, sem intervalo de descanso diário, mantendo nos restantes dias o horário habitual.*

*Declara ainda que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação com o requerente. (...)."*

**1.3** Em 28.12.2017 a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de recusa, que foi por este recebida em 29/12/2017, conforme se transcreve:

*"(...)Assunto: V. carta de 11 de Dezembro 2017 - Pedido de atribuição de horário flexível. (...)*

*Por forma a avaliarmos a possibilidade de lhe ser atribuído o horário flexível pretendido, deve:*

- *Fazer prova em como tem filhos menores de 12 anos de idade.*
- *Fazer prova de que eles habitam consigo em comunhão de mesa e habitação. (o documento que nos remeteu refere que o agregado familiar é composto por apenas 2 pessoas).*

*Mais o informamos que é nossa intenção recusar o seu pedido de lhe ser atribuído horário flexível, uma vez que, neste momento, não existe nenhum trabalhador disponível para o substituir que esteja habilitado para as especificidades e natureza das suas funções, sendo que atender o seu pedido colocaria em causa o bom funcionamento da área onde labora o que implicaria certamente prejuízo para a empresa. Contudo, manifestamos pela presente, que faremos diligências no sentido de saber se existe algum trabalhador que o possa substituir no dia de quinta feira ao fim do dia, uma vez que é o único dia em que pretende ver o seu horário alterado. (...)."*

**1.4.** O trabalhador não apresentou apreciação.

**1.5.** Constam do processo remetido à CITE os seguintes documentos: Declaração da Junta de Freguesia; Horário da esposa do trabalhador.

**1.6** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: *"(...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade*

*empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)*”.

## II. – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...)que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

**2.2** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:  
“(...) 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; (...)”.

**2.3** 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”.

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. (...)”.

**2.4** 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”.

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

**2.6** De acordo com o referido no artigo 56º, o horário flexível consiste no direito concedido aos/às trabalhadores/as, com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e término do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

**2.7.** 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.

**2.8** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho só é possível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou quando existe impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

**2.9** No caso em análise, o trabalhador solicitou à entidade empregadora um *“regime de horário de trabalho flexível, para poder prestar assistência inadiável e imprescindível a filhos menores de doze anos”*, sendo que, nem no pedido nem na documentação apresentada, se demonstra a existência de filhos/as menores.

**2.10** Nestes termos, o pedido feito pelo trabalhador em 11.12.2017 não se encontra legalmente enquadrado nos termos previstos no n.º 1 do artigo 56º do Código do Trabalho.

**2.11** Todavia, cumpre referir que pode sempre o trabalhador, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível demonstrando para o efeito a existência de filhos/as menores de 12 anos, nos termos constantes dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho

**2.12** Sem prejuízo do exposto, refira-se que compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1** Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo do trabalhador, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível.

**3.2** A entidade empregadora 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 aos/às trabalhadores/as 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 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 JANEIRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**