



PARECER N.º 217/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio à intenção de 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 978 – FH/2012

I – OBJETO

1. A CITE recebeu, em 24.10.2012, da CÂMARA MUNICIPAL de ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelas trabalhadoras, ..., ... e ..., todas com a categoria profissional de “Arquiteta do Setor de Gestão Urbanística” e todas a exercer funções no município em referência.
- 1.1. Por requerimentos datados de 16/07/2012, 20/07/2012 e 12/10/2012, as trabalhadoras solicitaram autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível.
- 1.2. A entidade empregadora pública não junta as comunicações às trabalhadoras, por escrito, das suas decisões, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 1.3. No Ofício remetido à CITE, datado de 22/10/2012, informa a entidade Câmara Municipal de ... que “tal como resulta dos documentos que se



anexam, o indeferimento dos pedidos de flexibilidade apresentados pelas trabalhadoras, prende-se com a necessidade de manter o serviço assegurado até às 17:30 horas (termo do período diário de funcionamento dos serviços). Não existindo, atualmente, disponibilidade por parte de nenhuma das três técnicas afetas ao Setor de Gestão Urbanística trabalhadoras, para assegurar tal horário, nem sendo sua intenção encontrar uma solução articulada, considera-se que os pedidos não podem ser deferidos por inconveniência do serviço”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Para os trabalhadores com responsabilidades familiares 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, independentemente do seu vínculo laboral (setor privado ou setor público).

2.1.1. Através das referidas 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.

2.1.4. Todavia, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador/a, por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do aludido artigo 57.º

2.1.5. Por seu turno, estabelece a alínea a) do n.º 8 do citado artigo, que se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido.

2.2. Convém, desta forma, esclarecer o conceito regime de trabalho em horário flexível, à luz dos preceitos legais constantes dos nºs 2 e 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, nos 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.*

2.3. Cumpre ainda referir o disposto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que prevê o seguinte:

Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos (...) 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, ou seja, a entidade empregadora deve remeter o processo à CITE nos 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação das/os trabalhadoras/es.

III – APRECIÇÃO DOS CASOS CONCRETOS

3.1. É relevante o facto de as recusas dos pedidos terem sido comunicados após os 20 dias e de a entidade empregadora pública ter remetido os processos à CITE em 22.10.2012 e sem respeitar o prazo consignado pelo n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho para aquela remessa, omissão que pelas alíneas a) e 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 três deferimentos tácitos.



- 3.2.** Por outro lado, muito embora as Trabalhadoras ... e ... não tenham indicado expressamente o prazo durante o qual pretendem trabalhar em regime de flexibilidade de horário, é de salientar que, atendendo à redação atual adotada no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, tem sido entendimento da CITE que na falta de indicação pelo/a requerente do prazo previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, deve entender-se que o pedido é realizado pelo período possível, dentro do limite aplicável, ou seja até o filho completar 12 anos de idade, uma vez que tem vindo esta Comissão a admitir que este requisito, pode ser suprido.
- 3.3.** Todavia, acresce referir que, a trabalhadora ..., indicou o prazo para trabalhar em regime de horário flexível, “até final do ano letivo escolar 2012/2013, portanto até ao dia 30 de junho de 2013. No período compreendido entre o dia 1 de julho de 2013 e o dia 10 de setembro de 2013, seja praticado um horário regular de 2ª a 6ª feira, das 9h as 12h30 e das 13h as 16h30, período da manhã e da tarde, respetivamente. Durante o mês de setembro de 2013, seja proposto um horário de acordo com as eventuais exigências letivas”.
- 3.4.** Assim, atenta a mora na remessa do processo à CITE e nos termos da alíneas a) e c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT, devem considerar-se os pedidos aceites pelo empregador, cabendo-lhe todavia a fixação dos termos do horário flexível.
- 3.5.** Cumpre destacar que, no âmbito da legislação nacional (Código do Trabalho) é já um dever da entidade empregadora proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, de acordo com o n.º 3 do



artigo 127.º, e elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

- 3.6.** É, pois, de salientar que o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.
- 3.7.** O reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade

IV – CONCLUSÃO

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

- 4.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa dos pedidos de prestação de trabalho à luz do regime de horário flexível das trabalhadoras, ..., ... e ..., por se considerar que os mesmos foram aceites pela entidade empregadora pública em virtude de não ter



tempestivamente ocorrido a remessa a esta Comissão dos processos no prazo do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho a contar da notificação da intenção de recusa à trabalhadora, pelo que operou a presunção legal da aceitação consagrada pelas alíneas a) e c) do n.º 8 do mesmo artigo do Código citado, sem prejuízo das trabalhadoras, Trabalhadoras ... e ... indicarem à entidade empregadora pública o prazo previsto para a prestação de trabalho em regime de horário flexível que solicitou, de acordo com o ponto 3.2.do parecer.

- 4.2.** A CITE recomenda à entidade empregadora pública que elabore, como deve, o regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, bem como com os princípios decorrentes do n.º 3 do artigo 127.º e da alínea *b)* do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do referido Código, aplicáveis 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, de modo a permitir aos/às seus/as trabalhadores/as a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignada 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 12 DE NOVEMBRO DE 2012