



PARECER N.º 234/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

Processos n.º 1026 – FH/2012

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu, em 05.11.2012, do Centro Hospitalar ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., titular da categoria profissional de fisioterapeuta no Serviço de Medicina Física e Reabilitação.
- 1.2. Por requerimentos datados de 10/05/2011, 7/06/2011 e 16/12/2011, a trabalhadora solicitou autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, com os seguintes fundamentos:
- 1.3. “Solicitar que, V. Ex^a se digne a autorizar a alteração do seu horário de trabalho atualmente das 11h às 18h, para o horário das 10h30 às 17h30, pelo prazo máximo previsto neste diploma”.
- 1.4. “Assim, e de acordo com o ponto 1 do art. 57º do Código do Trabalho, declara que”:



- “Ambos os menores vivem em comunhão de mesa e habitação com a signatária;”

- “No regime de trabalho a tempo parcial, não está esgotado o período máximo de duração;”

“O outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial”.

1.5. A entidade empregadora junta cartas dirigidas à trabalhadora, com data de 2/10/2012 e 26/10/2012 a informar que “foi proposto o indeferimento do pedido de trabalho em regime de horário flexível com base nos fundamentos constantes da Informação nº 524/12/UP-CM do indeferimento do pedido.

1.6. A entidade empregadora não remete, nem se refere a qualquer apreciação da trabalhadora quanto à recusa do seu pedido.

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).

2.2.1. 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 59º da Constituição da República Portuguesa.

2.2.2. 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; (...)

2.2.3. 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.

2.2.4. 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.

2.2.5. 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 – Apreciação do caso concreto

- 3.1.** No caso em análise a Trabalhadora solicitou, nos requerimentos apresentados em 10/05/2011 e 7/06/2011, trabalhar em regime de horário flexível, das 10h30 às 17h30, pelo prazo máximo previsto, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, em virtude de ter dois filhos menores de 12 anos, apenas recebendo a intenção de recusa em 26/10/2012, ou seja, cerca de mais de um ano.
- 3.2.** Assim, é relevante o facto de a recusa dos pedidos terem sido comunicados após os 20 dias e de a entidade empregadora pública ter remetido os processos à CITE em 05.11.2012, pelo que afigura-se excedido o prazo estabelecido para esta comunicação, que, como atrás referido, deveria ter sido efetuado até 20 dias a contar da receção do pedido formulado pela Trabalhadora 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 deferimento tácito.
- 3.3.** Todavia, acresce referir que, a trabalhadora ..., no seu requerimento datado de 10/05/2011, indicou o prazo para trabalhar em regime de horário flexível “pelo praxo máximo previsto neste diploma”.
- 3.4.** Ora, verifica-se que a requerente solicitou, à cautela, o prazo máximo legal para o exercício do seu direito à flexibilidade de horário.
- 3.5.** Assim, sendo e muito embora a trabalhadora não tenha indicado expressamente o prazo durante o qual pretende trabalhar em regime de



flexibilidade de horário, afigura-se-nos que, no presente caso, o prazo deve prolongar-se pelo tempo que durar o motivo que fundamentou o pedido, na medida em que o legislador estabeleceu o limite até o filho perfazer 12 anos de idade.

- 3.6.** Como já foi referido, a requerente apresentou declaração de que os menores vivem com ela em comunhão de mesa e habitação e declarou ainda que o outro progenitor tem atividade profissional.
- 3.7.** *Com efeito, considerando que a Requerente preencheu todos os requisitos formais a que aludem os normativos supracitados, sucede que se deu o deferimento tácito do seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível, nos termos da alínea a) do nº 8 do artigo 57º do Código do Trabalho.*
- 3.8.** *Na verdade, entre a data de receção dos requerimentos da Trabalhadora e a data em que a entidade empregadora notificou aquela da intenção de recusa dos pedidos, decorreram mais de 20 dias, pelo que, nos termos da referida norma, considera-se que o empregador aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido.*
- 3.9.** 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.



- 3.10.** 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.
- 3.11.** 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

- 4.1.** Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:
- 4.2.** Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho à luz do regime de horário flexível da trabalhadora, ..., por se considerar que o mesmo foi aceite nos precisos termos em que foi formulada pela trabalhadora, de acordo com o preconizado pelas alíneas a) e c) do n.º 8 do artigo 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.



4.3. A CITE recomenda à entidade empregadora que execute, 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, 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 59º da *Constituição da República Portuguesa*.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26 DE NOVEMBRO DE 2012