

**PARECER N.º 347/CITE/2015**

**Assunto:** Pedido de Parecer relativo à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., ao abrigo do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, solicitado pelo ...  
Processo n.º 1009 – FH/2015

**I – OBJETO**

**1.1.** Em 13 de julho de 2015, a CITE recebeu carta do Presidente do Conselho de Administração do ..., mediante carta registada com aviso de receção emitida pelos Correios de Portugal, SA, (CTT), com o seguinte teor:

*“(...) Assunto: Pedido de parecer quanto ao processo da Assistente Técnica ..., do mapa de pessoal do ..., a requerer flexibilidade de horário.*

*Na sequência do requerimento da assistente técnica do mapa de pessoal deste ..., ..., a solicitar a concessão do regime de horário flexível, o Conselho de Administração deste ... na sua reunião ordinária indeferiu pedido, face aos fundamentos factuais e numéricos objetivos para a tomada decisão, conforme processo que se anexa.*

*Notificada da deliberação para se pronunciar sobre a decisão, querendo, veio a assistente operacional apresentar novo requerimento no mesmo sentido, no qual, em 02.07.2015, recaiu nova deliberação de indeferimento por não se verificar alteração de fundamentos.*

*Solicita-se, assim, de acordo com o art.º 54.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro emissão de parecer por parte de V. Exas.*

*Com os melhores cumprimentos.*

*Anexos: Processo (c/registo n.º ...);*

*Regulamento de Horários de Trabalho e de Assiduidade (RHTA) do ... (...).”*

1.2. Consta do processo o pedido da trabalhadora com registo de entrada na entidade empregadora em 09.02.2015, formalizado por minuta manuscrita, referencia aos quadradinhos preenchidos “flexibilidade de horário” numa folha, na segunda folha a “jornada continua”, e à prática do horário das 8:00h às 15:00h de segunda a sexta-feira, cumprimento de 7 horas diárias seguidas, 35 horas semanais.

Neste requerimento consta, também manuscrita, a informação do Superior Hierárquico no sentido de “(...) Nada a opor (...)” e em anexo atestado de incapacidade do filho menor de 12 anos portador de “(...) doença crónica (...)” e declaração de vivência com ele em comunhão de mesa e habitação.

1.3. Do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, foi elaborada a seguinte informação em 26.02.2015:

*“(...) Ao Excelentíssimo*

*Conselho de Administração do ...*

*Assunto: Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.*

*..., Assistente Técnico, a exercer funções no Serviço de Cardiologia ..., com vínculo laboral de contrato individual de trabalho sem termo, solicitou em 20.02.2015, horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, com 35 horas/semana.*

*Este regime de horário insere-se no princípio do equilíbrio entre a vida profissional e familiar e na proteção da “parentalidade” que se concretiza através da atribuição de um conjunto de direitos, previstos no artigo 35.º do Código do Trabalho, dos quais se destacam:*

- “Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”*
- “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”*

*O horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares apresenta um regime diferente de horário flexível comum e é regulado no artigo 56.º do Código do Trabalho nos seguintes termos:*

*“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. ...”

A autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares é regulada no artigo 57.º do Código do Trabalho nos seguintes termos:

“1 — 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:
  - i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
  - ii) Na regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;
  - iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

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 do receção.

5 — Nos cinco dias subseqüentes 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 subseqüentes á 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.

9 — Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 — *Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 2, 3, 5 ou 7.*”

*O Conselho de Administração do ... aprovou em 09/10/2014, o Regulamento de Horários de Trabalho e Assiduidade. Nesse documento está previsto uma modalidade de horário específico onde se insere a “parentalidade” (que inclui o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares). Estas normas relativamente aos horários flexíveis dos trabalhadores com responsabilidades familiares devem prever, de acordo com a atividade exercida, a possibilidade dos serviços proporem para aprovação o período ou períodos de presença obrigatória, a indicação dos 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 serviço) e estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.*

*Nestes termos, propõe-se ao Conselho de Administração:*

- A aprovação das modalidades de horários adequados às atividades exercidas em cada serviço por grupo profissional. A atividade exercida parece ser o critério mais relevante para a admissibilidade do horário flexível;*
- A aprovação, por serviço, dos períodos de presença obrigatória (plataformas fixas);*
- No entanto, é desejável que este intervalo de descanso seja uniforme na instituição, para todos os serviços e grupos profissionais.*
- A definição dos serviços e atividades incompatíveis com o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.*

*Entregou certidão de nascimento do descendente, “filho com deficiência ou doença crónica” e atestado de incapacidade.*

*O Diretor do Serviço de Cardiologia A deu parecer favorável ao horário apresentado; O horário apresentado não apresenta intervalo para almoço (é apresentado sob a modalidade de horário em Jornada Contínua).*

*Nestes termos fica à consideração do Conselho de Administração conforme procedimento aprovado pelo C.A.*

..., em 26 de fevereiro de 2015

Com os melhores cumprimentos, (...)”.

1.4. A trabalhadora foi notificada da intenção de recusa no dia 02.03.2015, conforme informação da entidade empregadora a solicitação da CITE, e apresentou apreciação registada no Conselho de Administração em 04.03.2015, com o seguinte conteúdo:

*“(...) Exm.º Senhor*

*Presidente do C.A.*

*do ...*

*Assunto: Resposta face ao indeferimento do pedido de autorização de trabalho em regime de horária jornada continua, apresentado por trabalhadora 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 de fevereiro,*

*Por requerimento de 09.02.2015, foi solicitado a modalidade de horário de entrada ao serviço às 8.00 horas e saída às 15.00 horas, perfazendo as 35 horas semanais de segunda a sexta-feira, por ter um filho menor de 12 anos com doença crónica (0,75% de incapacidade — não tendo um membro superior), o que para poder frequentar a escola, tem que ter apoio familiar, sendo a mãe a pessoa mais indicada para o efeito.*

*Vem deste modo alegar para o efeito, a necessidade de dar acompanhamento ao seu filho menor de 12 anos e deficiente com doença crónica, que fazem parte do seu agregado familiar.*

*No facto de a requerente, com o horário solicitado, não ter de pagar valores extra para que o filho seja acompanhado por outras pessoas, pois, além do mais, terá de pagar as horas a mais a pessoa estranha fora do âmbito profissional.*

*Foi verificado no próprio requerimento, exarada uma informação do Diretor de Serviço que não tem nada a opor ao horário pretendido.*

*Com efeito, o artigo 56.º, n.º 1 do atual 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.*

*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.).*

*Por estes fatos apresentados, solicito a V. Exa se digne considerar este tipo de horário como específico em conformidade com o regulamento de horário em vigor no ..., dada a factualidade referida na situação em apreço.*

*Aguardando desde já a melhor atenção para o caso*

*Solicito que seja revisto o despacho de 02.03.2015, pelo Vogal Executivo do C.A.*

*Por todos estes fatos, solicita-se a reapreciação e deferimento ao pedido formulado em 09.02.2015 (...).”*

- 1.5.** Consta ainda do processo uma carta da trabalhadora dirigida ao senhor Presidente do CA, carimbo de entrada neste Serviço em 11.06.2015, como segue:

*“(...) Assunto: Resposta face à reapreciação do indeferimento do pedido de trabalho em regime de horário jornada continua entregue a 04.03.2015, com registo n.º ...*

*Como até à presente data não obtive resposta do pedido de reapreciação do indeferimento de trabalho em regime de horário jornada contínua datado de 04.03.2015 com registo n.º ..., considera-se, nos termos da lei, deferimento tácito.*

*Anexo todo o processo,*

*Com os melhores cumprimentos,*

*Coimbra, 04.06.2015 (...).”*

- 1.5.1.** No verso desta carta consta, manuscrito, despacho do Senhor Administrador Hospitalar como segue: “ ... O pedido inicial foi objeto de deliberação do CA em 2.03.2015. A requerente foi notificada da decisão e pediu a reapreciação do processo em 04.03.2015 que foi objeto de nova decisão do CA em 05.03.2015. Dado que parece não ter sido notificada da decisão de 5.03.2015 propõe-se a sua notificação e a remessa do processo para a CITE. 29.06.2015 (...).”

**1.6.** Cabe à CITE nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a sua lei orgânica, conforme disposto no artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

*“(…) 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.** Para os trabalhadores com responsabilidades familiares, abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, 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.

**2.2.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à: *“(…) 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 (…).”* e pessoal, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**2.3.** Para o exercício deste direito estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT 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 (…).”*

**2.3.1.** No mencionado artigo 57.º dispõe também o n.º 2, 3 e 5: *“(…) 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. (...).”*

**2.3.2.** Nos termos do disposto no n.º 8 alíneas a), b) e c) do mesmo artigo 57.º:

*“(...) 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.** Na sequência de todo o exposto, analisado todo o processo, verifica-se em primeiro lugar que a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa pela entidade empregadora no dia 2.03.2015, conforme informação desta a solicitação da CITE, dia útil seguinte ao termo do prazo legal de 20 dias que ocorreu no 1 de março (domingo), tal como determina o n.º 3 do artigo 57.º do CT.

**2.5.** Não obstante, e tal como dispõe o n.º 5 do mesmo artigo 57.º, a entidade empregadora não enviou o processo à CITE *“(...) Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador (...).”* ou trabalhadora, tendo-o feito quase quatro meses após o decurso deste prazo: 16 de março, pelo que o pedido da trabalhadora foi aceite nos seus precisos termos, de harmonia com o disposto na alínea c) do n.º 8 do mencionado artigo 57.º do CT.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Em face do exposto, a CITE delibera:

**3.1.1.** Opor-se à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível porquanto, nos termos do previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido da trabalhadora foi aceite nos seus precisos termos.

**3.1.2.** O empregador deve fixar o horário tal como requerido pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de assistente técnica, a exercer funções no Serviço de Cardiologia A, promovendo condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, bem como elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127.º, alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos 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 5 DE AGOSTO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**