



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

PARECER N.º 4/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio relativo à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos dos 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 1029 – FH/2010

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu, em 14.12.2010, da Unidade Local de Saúde de ..., EPE, pedido de emissão de parecer respeitante ao “processo de atribuição de horário específico” da trabalhadora ..., técnica especialista de 1.ª classe de farmácia, doravante designada por trabalhadora, bem como as cópias da fundamentação e “despacho de indeferimento”, notificado à trabalhadora, e, por último, cópia da apreciação da trabalhadora dos fundamentos do “despacho de recusa”.

1.2. O processo remetido inclui também cópias de outros documentos - de ambas as partes - que, em síntese, são o do pedido inicial da trabalhadora de Maio de 2010 – pedido de isenção do turno da tarde (12h30-20h00), fundamentado em ter dois filhos menores a seu cuidado, de 11 e 6 anos de idade, e dos comprovativos matriculados e a frequentarem estabelecimentos de ensino e ATL com horário de encerramento às 19h00 e estando o cônjuge a exercer funções noutra cidade (Lisboa) todos os dias úteis – e ainda as ulteriores decisões da entidade empregadora.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

1.3. O pedido inicial foi objecto de apreciação pela entidade empregadora, que sem lhe reconhecer os contornos de pedido de horário flexível, consta despacho de anuência, mas condicionada a que a trabalhadora assegurasse o horário das 12h30h às 20h00 em casos de situações emergentes ou qualquer outro problema de substituição.

1.4. A trabalhadora só veio a ser notificada do teor do despacho a 5.11.2010.

1.5. A 11.11.2010 a entidade empregadora recebeu da trabalhadora um documento - datado de 10.11.2010 - em que reporta o pedido de Maio de 2010 como formulado ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho (CT) - regime do horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares – e alega que atendendo à falta de notificação de intenção de recusa do pedido no prazo de 20 dias, presumira a sua aceitação, nos termos do n.º 8 do artigo 57.º do mesmo CT.

1.6. A trabalhadora assinala ainda que pela falta de notificação não se pôde pronunciar e aludiu ao procedimento de remessa do processo para CITE. Acrescenta que na falta de notificação, presumiu que lhe tivesse sido aceite o pedido nos seus precisos termos e concluindo que o seu pedido seja dado por deferido tacitamente e requer que seja dado por sem efeito o que lhe veio a ser notificado a 5 de Novembro.

1.7. A entidade empregadora notificou a trabalhadora, em carta datada e recebida em 3.12.2010, que o pedido não solicitara um horário flexível formulado à luz dos artigos 56.º e 57.º do CT, antes um “regime de horário específico, que não compreendesse o período compreendido entre as 12h30 e as 20h00.” e informa-a ainda que o pedido não poderia ser de horário flexível porquanto já cumpria um horário de trabalho flexível, com período de presença obrigatória e períodos para início e termo de trabalho normal diário flexíveis.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

1.8. Não se enquadrando o pedido nos termos do regime dos artigos 56.º e 57.º do CT, a entidade empregadora concluiu a sua análise da resposta da trabalhadora no sentido de que o pedido foi objecto de indeferimento tácito à luz do 108.º e 109.º do CPA (Código do Procedimento Administrativo).

1.9. A trabalhadora, em documento datado de 9.12.2010, refuta a interpretação dada a requerimentos (*sic*) e documentos entregues na sequência de decisão unilateral da entidade empregadora de alteração dos horários aplicáveis aos Técnicos de Farmácia e dos despachos que sobre os mesmos recaíram e, considerando que se opusera a 10 de Novembro de 2010 ao despacho que recaiu sobre o pedido - notificado a 5 de Novembro de 2010 – de anuência mas condicionada esta a que a trabalhadora assegurasse o horário das 12.30 às 20h00 em casos de situações emergentes ou qualquer outro problema de substituição – reitera que tal será impeditivo de ir buscar os seus filhos menores até às 19h00 todos os dias.

1.10. No mesmo documento, a trabalhadora informa que irá naquela mesma data remeter o processo para CITE, nomeadamente para solicitar que averigüe se foi efectuado o pedido de parecer prévio, caso continuem a recusar a concessão de horário.

1.11. A Cite recebeu da referida trabalhadora por e-mail, 9 de Dezembro de 2010, um conjunto de cópias do processo acima aludido, que ulteriormente foi complementado pelo pedido formal de parecer da entidade empregadora nos termos supra referidos em 1.1.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho (CT) consagra 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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2.2. Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

2.3. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que, 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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

2.4. Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (vide n.º 2 do artigo 57.º do CT).

2.5. Para a apreciação do caso em concreto cumpre precisar que o conceito de horário de trabalho flexível, consagrado pelo n.º 2 do artigo 56.º do CT é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.6. A elaboração do horário flexível cabe, todavia - nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo código - ao empregador, que deverá atender ao seguinte:

- 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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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. O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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.

3. Atento o teor do pedido da trabalhadora e analisados os documentos ulteriores remetidos a esta Comissão, cumpre assinalar o seguinte:

3.1. O requerimento inicial da trabalhadora, que resultou de alteração por parte da entidade empregadora dos horários do Serviço de Farmácia, foi apresentado em Maio de 2010, exprimiu um pedido de isenção de um determinado horário, sem o enquadrar expressamente como pedido de horário flexível. Porém, o pedido foi subsumido a pedido de horário flexível pela trabalhadora mediante carta desta - datada de 10.11.2010 – que foi notificada à entidade empregadora a 12.11.2010

3.2. Quanto ao teor formal do pedido à luz do artigo 57.º do CT é de sublinhar que no pedido inicial foi referido pela trabalhadora que os menores estavam a seu cuidado e a falta de indicação expressa pela trabalhadora do prazo pelo qual pretendia que o regime de horário fosse deferido não resulta relevante porquanto da conjugação do n.º 1 do artigo 56.º com a alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º, haveria que reconduzir-se o seu pedido ao prazo máximo permitido pela Lei, que nos casos de filho menor é até aos 12 anos de idade.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

3.3. Resulta ainda da documentação remetida a esta Comissão que a entidade empregadora despachou sobre o requerimento de Maio de 2010, mas que só notificou da decisão a trabalhadora a 5.11.2010, pelo que à luz do n.º 8 do artigo 57.º do CT a trabalhadora declarou ter considerado como aceite o pedido.

3.4. Pela documentação oferecida, fundou a entidade empregadora a sua inércia pela dúvida se o pedido era ou não de horário flexível e como tal subsumível ou não à tramitação preconizada pelo artigo 57.º do CT para pedidos de horário flexível.

3.5. Porém, dando como aceitável a dúvida inicial da entidade empregadora sobre se pelo pedido inicial estaria ou não obrigada à tramitação e procedimentos do artigo 57.º do CT para pedidos de horário flexível, pelo que a primeira notificação – a efectuada apenas em 5.11.2010 – também não releva, desde o explicitado na correspondência da trabalhadora datada por esta a 10.11.2010 e recebida a 12.11.2010 pelo Conselho de Administração da entidade empregadora, ter-se-á de considerar que, desde então, o pedido ficou definitivamente abrangido pelo regime da tramitação prevista nas alíneas do artigo citado e foi assim objecto de notificação de recusa apenas através da carta de 3.12.2010 do Conselho de Administração, recebida pela trabalhadora nessa mesma data, tendo a entidade empregadora ultrapassado o prazo de 20 dias para comunicar à trabalhadora a intenção de recusa.

3.6. Atenta a mora na notificação, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do CT, deve considerar-se o pedido aceite pelo empregador, cabendo-lhe todavia a fixação dos termos do horário flexível.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

III – CONCLUSÃO

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

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 pela entidade empregadora em virtude de não ter ocorrido a notificação da intenção de recusa à trabalhadora no prazo de 20 dias após a recepção do pedido, pelo que opera a presunção legal da aceitação consagrada pela alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código de Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 5 DE JANEIRO DE 2011**



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO