



## PARECER N.º 164/CITE/2013

**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 569 – FH/2013

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 14.06.2013, do Município de ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., titular da categoria profissional de polícia municipal, desempenhando funções na Divisão de Polícia Municipal e Vigilância, em ..., residente na Rua da ..., ..., ..., Portugal.

1.2. Por requerimento datado e rececionado na entidade empregadora em 13.05.2013, a trabalhadora ..., vem, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, expor e requerer o seguinte:

*Exmo, Sr*

*Presidente da Câmara Municipal de ...*

*..., agente de 2ª classe do Serviço Policia Municipal em ..., funcionário municipal nº ... com residência Rua da ..., ..., ..., Portugal, com o nº de contribuinte ... e cartão de cidadão nº ..., valido até 26/8/2015, vem, por este meio, requerer a V.ª Exª a autorização de trabalho em regime de horário flexível com base nos seguintes fundamentos:*

*1º-A requerente é agente da polícia Municipal de ... desde a data de 20 de janeiro de 2010, possuindo o nº de funcionário 2221.*



*2º-A Requerente presta trabalho em serviço de turnos, semanal e parcial, tendo como dia de descanso semanal e complementar o Sábado e o Domingo, respetivamente;*

*3º-A Requerente foi mãe no dia 22 (vinte e dois) de fevereiro de 2013, no Hospital de Portimão de um menor, ... (doc. 1)*

*4º-A Requerente pretende conciliar as suas responsabilidades enquanto mãe, na educação, acompanhamento, desenvolvimento e crescimento do seu filho com a responsabilidade enquanto profissional.*

*5º-A partir do final do mês de junho, o meu filho vai começar a frequentar o infantário/berçário da Freguesia de ... O infantário abre às 07h30 e encerra às 19h00 (doc.2)*

*6º-O pedido de ajustamento do regime de horário flexível surge pelo motivo de os horários do referido estabelecimento não serem compatíveis com os do meu horário de trabalho, principalmente com um dos turnos, ou os do pai e meu companheiro, uma vez que o meu companheiro é funcionário no Hospital de ..., na manutenção (doc.3) e nem sempre consegue sair a horas certas devido ao tipo de trabalho que executa, pois muitos dos serviços só são efetuados depois dos serviços fecharem (17h), e pelo facto de não termos qualquer familiar a quem possamos solicitar qualquer tipo de ajuda.*

*7º- Neste sentido, e em observação do artº 56º do Código do Trabalho aprovado pela Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro, vem requerer o ajustamento do horário flexível estipulado para o exercício de funções, para que desta forma seja possível prestar assistência ao menor.*

*8º- No cumprimento da al. B) i) do ponto nº 1 do artº 57º da mesma lei, a Requerente declara que o menor de meses faz parte do seu agregado familiar, vivendo em comunhão de mesa e habitação (doc.4)*

*10º- Pelo exposto e porque não é possível assistirmos adequadamente o nosso filho, solicito que a minha amplitude de horário seja entre as 8h00 e as 18h30.*

*11º- Nestes termos e para o efeito estipulado na al. A) do nº 1 do artº 57º da mesma Lei, vem a requerente declarar que o prazo previsto para o ajustamento do exercício de funções sob o regime de horário flexível terá início em 22 (vinte e*



*dois) de junho de 2013, tendo a duração necessária até o menor perfazer os 12 anos.*

**1.3.** Por carta remetida a 05/06/2013, mas notificada à trabalhadora em 07/06/2013, a entidade empregadora comunica a intenção de recusa.

**1.4.** No dia 24.6.2013, foi recebida na CITE documento enviado pela trabalhadora, com cópia de parecer emitido pelo Município de ..., relativo ao deferimento tácito, nos seguintes termos:

*"Através de exposição constante da etape nº 1, alega a sua subscritora, muito resumidamente que, na sequência do pedido que formulou através do requerimento apresentado em 13.05.2013 - através do qual requereu, ao abrigo da legislação ali feita constar, autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, disponha esta autarquia, em face do disposto no nº 3 de artigo 57º do Código do Trabalho, na redação atual em vigor, do prazo de 20 dias [ininterruptos] contados a partir da receção do pedido para, por escrito, proferir a sua decisão. Conclui, referindo que, pelo facto da contagem daquele prazo dever ser feita daquele modo - dias seguidos e não dias úteis - o prazo expirou no dia 03 de Junho último pelo que, em consequência, deverá ser tido como tacitamente aceite o seu pedido uma vez que, até esse dia, não foi proferida qualquer decisão.*

*Cumprre então emitir o parecer sobre a matéria cuja consulta é referida na etapa nº 3*

*O que passamos a fazer de imediato:*

*É um facto que, à luz do disposto no nº 3 do artigo 57º do Código do Trabalho, na redação atualmente em vigor, aplicável por força do artigo 22º da Lei nº 59/2008, de 11 de setembro, que a entidade empregadora dispõe do prazo de 20 (vinte) dias, contados da data da receção do pedido para comunicar ao trabalhador, por escrito, a sua decisão. Tal como não se questiona, por força do estatuído na alínea a) do nº 8 daquele citado dispositivo legal do Código do Trabalho que, se a comunicação de intenção da recusa não for efetuada no prazo de 20 dias após a receção do pedido, o ordenamento jurídico vigente considera que "o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos".*

*Temos assim que a questão que importa apreciar e no caso em análise, é tão somente aquela que se prende com a aplicação, ou não, da regra prevista na alínea b) do nº 1 do artigo 72º do Código do Procedimento Administrativo, isto é, a do se saber ao "o prazo*



*começa a correr independentemente de quaisquer finalidades e suspende-se no sábado, domingos e feriados”.*

*Em nosso modesto entendimento, afigura-se-nos que tal prazo deve ser contado de acordo com essa regra - alínea b) do nº 1 do artigo 72º do Código do Procedimento Administrativo, por força do disposto nº 1, alínea c) do nº 2 e nº 5 do artº 2º do mesmo código (CPA), uma vez que a norma especial, ou seja, o nº 3 do artº 57º do Código do Trabalho, é totalmente omissa quanto à forma de contagem desse prazo, e por outro lado, estarmos perante um procedimento administrativo.*

*Aliás, se assim não fosse, não se compreenderia a razão de ser da distinção que o legislador fez quanto à contagem de vários prazos previstos em vários normativos, os quais integram, todos, a subsecção IV sob o título “parentalidade” (artigos 33º e seguintes aplicáveis por força do artº 22º da lei 59/2008, de 11 de setembro, na redação atual em vigor) do aludido Código do Trabalho, a saber:*

*- nºs 1 e 2 da artigo 40º (dias consecutivos), nº 1 do artigo 43º (dias úteis), nº 1 do artigo 50º*

*(dias consecutivos) entra muitos outros que poderiam ser citados, mas que, por razões de mera economia processual, nos abstermos de elencar.*

*Deste modo, quando o legislador sentiu necessidade, clarificou a modalidade de contagem de vários prazos - dias consecutivos /dias úteis. Contudo, como no caso concreto em análise não sentiu essa necessidade, pois tão somente fez constar 20 dias e porque nos encontramos no âmbito de um procedimento administrativo, as regras da contagem desse prazo não podem ser outras que não aquelas que resultam do Código do Procedimento Administrativo, ou seja, as previstas no artigo 72º desse diploma legal.*

## **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.** 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.
- 2.3.** 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; (...)*
- 2.4.** 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.
- 2.5.** 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.
- 2.6.** 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.
- 2.7.** 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 da intenção de recusa.*

**2.8.** Dispõe também, sobre a matéria, o CT, Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção I Disposições gerais, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “Deveres do empregador” que:

“(…) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

**2.9.** E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “Elaboração do horário de trabalho” que a entidade empregadora deve:

“(…) a) (…);

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (…)”

### **III – APRECIÇÃO DO CASO CONCRETO**

**3.1.** No caso em análise a Trabalhadora solicitou, por requerimento apresentado em 13.05.2013, trabalhar em regime de horário flexível, entre as 08h00 e as 18h30, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, em virtude de ter filho menor de 12 anos e até este completar os 12 anos de idade.

**3.2.** A entidade empregadora indeferiu o pedido, tendo enviado a intenção de recusa, a 5/6/2013 e a trabalhadora recebeu tal intenção de recusa em 07/06/2013, ou seja, após os vinte dias seguidos cominados no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**3.4.** Com efeito, a entidade empregadora devia ter remetido a intenção de recusa até ao dia 02/06/2013, passando para o dia útil seguinte, uma vez que dia 2/6/2013 era domingo, e tal só aconteceu em 05/06/2013.



**3.5.** Assim, é relevante o facto de a intenção de recusa do pedido ter sido enviado fora de prazo, ultrapassando os 20 dias do artº 57º nº 8 a) do CT, o que promove a presunção legal de aceitação do pedido pela entidade empregadora.

**Por outro lado,**

**3.6.** Quanto à questão fundamental a decidir no presente processo como se contam os 20 dias do prazo.

**3.7.** Como já se viu, a entidade empregadora pública entendeu que aquele prazo se deveria contar nos termos do artigo 72.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), ou seja, contava-se por dias úteis.

**3.8.** Como já tivemos o ensejo de referir, com a publicação da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprova o RCTFP e respetivo Regulamento, cuja entrada em vigor foi fixada para o dia 1 de janeiro de 2009, iniciou-se uma fase importante da reforma da Administração Pública, seguindo de muito perto o regime fixado no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e na sua regulamentação, constante da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, o que decorre do objetivo de aproximação do regime de trabalho na Administração Pública ao regime laboral comum.

**3.9.** Com efeito, uma simples leitura pelo RCTFP e do Regulamento permite concluir que em algumas disposições se refere que os prazos neles previstos correspondem a dias úteis – *vide* artigo 97.º do Regime e noutras disposições se considera que os prazos se reportam a dias seguidos – *vide* artigo 54.º, pelo que é inquestionável que, sempre que se pretende que os prazos se contassem em dias úteis, esse facto foi expressamente mencionado, aditando-se aos dias previstos a palavra úteis.

**3.10.** Deste modo é inquestionável que não existe qualquer omissão no n.º 4 do artigo 54.º do Regulamento, em matéria de contagem do prazo de 20 dias para informar





o trabalhador, por escrito, da intenção de recusa, uma vez que o propósito foi o de que o prazo previsto fosse contado de forma seguida, não sendo, por isso, de fazer apelo, como regra supletiva, ao disposto no CPA; tanto mais que em causa está uma relação jurídica de emprego público, que se pretende que seja célere, e não no seio de um determinado procedimento em que se aplica o CPA à semelhança do que acontece no n.º 2 do artigo 154.º do Regulamento em referência.

- 3.11.** Cumpre ainda referir que o facto de o prazo em causa ser dirigido à Administração Pública não permite, só por isso, qualificá-lo como um prazo administrativo, nos termos do artigo 72.º do CPA, assente, para nós, que o novo RCTFP não prevê nem admite, sobretudo na matéria sobre a proteção da maternidade, paternidade – regimes de trabalhos especiais –, a aplicação do CPA, o que parece resultar da interpretação conjugada dos seus artigos, de acordo com as regras irradiantes do artigo 9.º do Código Civil.
- 3.12.** Por último, tendo em vista a igualdade das partes e a unidade do sistema, uma vez que nos termos do n.º 7 do artigo 54.º do Regulamento, o prazo para a CITE notificar a entidade e o trabalhador do seu parecer é igualmente de 30 dias (seguidos).
- 3.13.** Face ao exposto, verificando-se a aceitação do pedido do trabalhador, nos termos da alínea a) e c) do n.º 9 do artigo 54.º do Regulamento, a CITE não analisa os fundamentos da intenção de recusa apresentados pela entidade empregadora pública.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, e sem prejuízo da análise dos fundamentos apresentados pela entidade empregadora, conclui-se que o pedido da trabalhadora encontra-se deferido





tacitamente, nos termos do disposto no n.º 8 art.º 57.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE:

- 4.1. Emite parecer prévio desfavorável à recusa parcial da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ...
  
- 4.2. Recomenda ao Município de ..., que elabore, na medida das suas possibilidades, o horário flexível da trabalhadora ..., nos termos por si requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir 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 e, em caso de conflito de direitos de idêntico valor, que permita a referida conciliação distribuindo equitativamente pelos trabalhadores com necessidades semelhantes o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE JULHO DE 2013, COM DECLARAÇÃO DE VOTO DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, QUE SE TRANSCREVE:**

***Na sequência da apreciação do Processo nº 569FH/2013 da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), a CIP – Confederação Empresarial de Portugal votou favoravelmente o referido processo por se ter verificado o deferimento tácito do mesmo.***