



PARECER N.º 192/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 661 – FH/2012

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu, em 11.07.2013, da ..., LD^a, pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2. Por requerimento datado de 11/04/2013 e rececionado em 13/04/2013, a trabalhadora solicita autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos, que aqui se recopila:
- 1.3. “Tenho dois filhos menores, gémeos, ambos de 3 anos de idade (ver Certidões de Nascimento anexas) que frequentam o infantário da ... cujo horário é o seguinte: abertura às 07H30 e encerramento às 19H30 (também em anexo junto Declaração da citada Instituição)”.



- 1.4. “A partir de 5 de abril de 2013 e por um período de quatro meses, portanto até 30 de julho, por razões profissionais, o meu cônjuge teve que emigrar para a Bélgica (junto também Declaração da sua entidade patronal)”.
- 1.5. “Assim sendo e tendo em conta que o horário atualmente praticado é o das 07H30/15H30 de segunda a sexta-feira e das 07H00/12H00 aos sábados, outra solução não me restou que não fosse praticar o seguinte: iniciar às 08H30 e terminar às 17H30 de segunda a sexta-feira (com uma hora de intervalo) de molde a permitir-me levar e recolher as crianças para a creche/infantário e a poder ficar com elas aos sábados”.
- 1.6. “Acontece que inexplicavelmente e desde o passado dia 5 do corrente V. Ex^{as} não me têm permitido que trabalhe depois das 15H30! Sendo certo que existe um turno que inicia a sua atividade precisamente àquela hora”.
- 1.7. “Em resumo, pelas razões atrás apontadas de que aliás dei detalhado e atempado conhecimento aos meus superiores hierárquicos do local de trabalho, ..., estou material e legalmente impedida de cumprir o horário que vinha praticando. Apelo pois à *vossa consideração atentas as razões supra mencionadas*”.
- 1.8. Por carta datada de 27/05/2012 e alegadamente rececionada pela trabalhadora em 31/05/2013, a entidade empregadora notificou a trabalhadora sobre a sua decisão relativa ao pedido de horário flexível, nos termos que se transcrevem:



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Economia e do Emprego

- 1.9. *“Na sequência do pedido efetuado por V. Exa. ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código de Trabalho, e de forma a não colocar em causa os compromissos assumidos com o cliente e com as demais colaboradoras naquele local de trabalho, somos pelo presente a informar que o pedido é deferido nos seguintes termos, pelo período de quatro meses com início a 5 de abril de 2013:”*
- 1.10. *“Horário de 2ª a 6ª feira das 8h30 às 12:30 e das 13:30 às 16:30h dias úteis e Sábados das 7h - 12h exceto feriados”*
- 1.11. Através de comunicação de 4/06/2013, a trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da resposta da sua entidade empregadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.12. *“Por carta de 11/04/2013 solicitei, ao abrigo do disposto no artº 35º, 56º e 57º do Código do Trabalho, flexibilidade do meu horário de trabalho, pelas razões então expendidas e que já eram do vosso inteiro conhecimento”.*
- 1.13. *“(…) responderam-me por carta datada de 27/05/2013 que rececionei no dia 31 de maio de 2013 onde dizem que aceitam o meu pedido no tocante ao horário de segunda a sexta feira, mas não se pronunciam sobre os sábados”.*
- 1.14. *“Ora, de acordo com o nº 3 do art.º 57º do Código do Trabalho, V. Exas. não respeitaram o prazo dos 20 dias fixado para a vossa decisão”.*
- 1.15. *“Pelo que, Ou aceitam, por inteiro, os termos formulados no meu pedido de 11/04/2013, OU então,*



Solicitam de imediato um Parecer à CITE – Comissão Igualdade no Trabalho e no Emprego. Parecer a que, obviamente me submeterei. Entretanto, e também por óbvias razões, não prestarei trabalho aos sábados”.

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 59º 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 aquela 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 DO CASO CONCRETO

3.1. É relevante o facto de a decisão do pedido ter sido comunicado após os 20 dias e de a entidade empregadora ter remetido o processo à CITE em 07/07/2013 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 do deferimento tácito.

3.2. 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, deve considerar-se o pedido



aceite pelo empregador, cabendo-lhe todavia a fixação dos termos do horário flexível.

- 3.3.** 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.
- 3.4.** 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.
- 3.5.** 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.



- 3.6.** Assim, tendo a entidade empregadora respondido à trabalhadora num prazo superior a 20 dias, verifica-se aqui o incumprimento do artigo 57.º, n.º 3 do Código do Trabalho, o qual impõe à entidade patronal que comunique ao trabalhador a sua decisão no prazo de 20 dias contados a partir da data de receção do pedido.
- 3.7.** Além disso, a entidade empregadora também não remeteu para apreciação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o pedido de horário flexível apresentado pela sua trabalhadora.
- 3.8.** Verifica-se, por isso, o incumprimento do artigo 57.º, nºs 4 e 5 do Código do Trabalho.
- 3.9.** Nos termos do artigo do artigo 57.º, n.º 8, al. a) *considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos precisos termos em que é formulado, no caso de o empregador não comunicar ao trabalhador a intenção da recusa no prazo de 20 dias.*
- 3.10.** Por outro lado, nos termos do artigo 57.º, n.º 8, al. c) considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos precisos termos em que é formulado, em caso de não submissão do processo à apreciação da CITE dentro do prazo e de a decisão do processo ser comunicada ao trabalhador num prazo superior a 20 dias após a receção do pedido.
- 3.11.** Portanto, o pedido de horário flexível da trabalhadora ..., deve ser considerado como tacitamente aceite pela sua entidade empregadora.



- 3.12.** Acrescente-se ainda que o incumprimento do nº 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pela entidade patronal, tal como se constata, constitui **contra ordenação laboral grave**, nos termos do artigo 57.º, n.º 10, daquele diploma legal.
- 3.13.** Face ao exposto, verificando-se a aceitação do pedido da trabalhadora ..., nos termos da alíneas a) e c) do n.º 8 do artigo 57º do Código do Trabalho, a CITE não analisa os fundamentos da intenção de recusa apresentados pela entidade empregadora...

IV – CONCLUSÃO

- 4.** Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:
- 4.1. 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 tempestivamente ocorrido a remessa a esta Comissão do processo 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.**
- 4.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127º, da alínea b) do nº 2 do artigo 212º e n.º 2 do artigo



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Economia e do Emprego

221.º todos do Código do Trabalho e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado 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 1 DE AGOSTO DE 2013, TENDO O REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO, QUE SE TRANSCREVE:

“DECLARAÇÃO DE VOTO

CIP

Na sequência da apreciação do Processo nº 661/FH/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”.