



PARECER N.º 155/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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
Processo n.º 440 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 13.05.2014, a CITE recebeu da empresa CENTRO HOSPITALAR ... cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado, pela trabalhadora ..., titular da categoria profissional de enfermeira, bem como do fundamento da intenção de o recusar 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. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível recebido na entidade empregadora em 11/04/2014, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3. “Pedido de horário flexível nos termos dos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho”.
- 1.4. “ (Reformulação ao pedido efetuado no dia 5 de março de 2014, ao qual não obtive resposta)”.



- 1.5. “Eu, ..., portadora do cartão de cidadão n.º ..., enfermeira com o número mecanográfico ..., a exercer funções na Unidade de Cuidados Intensivos de Cirurgia Cardiotorácica do Hospital ... (...), em Contrato Individual de Trabalho Sem Termo desde 1 de setembro de 2005, venho, por este meio solicitar a Vossas Excelências flexibilidade de horário de trabalho nos termos dos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, com os seguintes fundamentos”.

- 1.6. “Tenho um filho de 17 meses (já entregue assento de nascimento) que vive comigo em comunhão de mesa e habitação, nos termos da alínea b) do artigo 57.º do código do trabalho, que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento”.

- 1.7. “O outro progenitor, meu cônjuge, é engenheiro na ..., S.A., e, no exercício das suas funções, está sujeito a horários de trabalho diversificados e alargados durante a semana e fins de semana e tem deslocações não programadas frequentes para fora da nossa área de residência por vários dias, incluindo feriados e fins de semana, incompatível com os horários da creche que se pretende que o menor frequente”.

- 1.8. “Total ausência de apoio familiar para o efeito”.

- 1.9. “Pelos motivos acima mencionados tenho necessidade de um horário de trabalho flexível para poder conciliar a minha vida profissional com a minha vida familiar”.

- 1.10. “Desta forma, solicito um horário de segunda-feira a sexta-feira das 8h às 16h, das 8h30m às 16h30m ou das 9h às 17h (abdicando, como é norma no ..., da minha hora de almoço e fazendo 8 horas diárias de forma a completar as 40 horas semanais)”.



- 1.11. “Ou ainda no caso de serviços em que o horário do turno da manhã é das 8h às 16h30m, disponho-me a trabalhar as 8h30m diárias correspondentes, tendo posteriormente, quando acumular o tempo necessário, uma folga adicional. Proponho-me a trabalhar nestas condições em qualquer serviço do Centro hospitalar ... até que o meu filho complete 12 anos de idade. Dada a variedade de serviços e valências do ... entendo que o meu pedido em nada afetará o seu bom funcionamento”.
- 1.12. “Cumpro salientar que atualmente encontro-me com dispensa de trabalho noturno, em horário de amamentação, que pretendo manter enquanto durar a amamentação e tenho também dispensa médica de trabalho noturno por questões de saúde, de acordo com declaração médica entregue a 5 de março de 2014”.
- 1.13. “No entanto, como já referi, tenho necessidade de um horário de trabalho flexível no sentido de poder assistir o meu filho não só no período noturno, mas também aos fins de semana, dadas as ausências frequentes e prolongadas do meu cônjuge e pela impossibilidade de ter outro suporte familiar capaz de me auxiliar”.
- 1.14. “Na expectativa que o pedido venha a ser alvo da vossa apreciação, subscrevo com a mais elevada consideração”.
- 1.15. “Caso não defiram o meu pedido, solicito que o submetam à CITE para análise nos termos da lei”.
- 1.16. A entidade empregadora Centro Hospitalar ..., não junta a comunicação à trabalhadora, por escrito, da sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.



- 1.17.** A entidade empregadora juntou apenas a Informação n.º 97/2014, ..., datada de 16/04/2014, com o seguinte teor:
- 1.18.** “Foi enviado e analisado pelo ... um pedido de alteração para horário fixo, efetuado pela Enfermeira ..., a exercer funções na Unidade de Cuidados Intensivos de Cirurgia Cardiorácica do ...”.
- 1.19.** “A requerente está vinculada à nossa instituição por contrato individual de trabalho sem termo e fundamenta o pedido no disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro – flexibilidade de horário – na medida que tem um filho de 17 meses e o cônjuge, Engenheiro na ..., labora em regimes de horário diversificados, não conseguindo conciliar com as responsabilidades de cuidar, educar e assistir o filho”.
- 1.20.** “A maternidade supõe uma certa disponibilidade para acompanhamento do crescimento e desenvolvimento do filho, razão pela qual o Código de Trabalho concede uma especial proteção nesse âmbito”.
- 1.21.** “Assim, nos termos do art.º 56.º do diploma legislativo mencionado, a trabalhadora com filhos menores de 12 anos tem direito a tempo parcial ou com flexibilidade de horário”.
- 1.22.** “Entende-se por flexibilidade de horário, nos termos do disposto no art.º 56.º, n.º 2, do Código de Trabalho "aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.
- 1.23.** “O requerimento apresentado pela interessada indica um horário fixo de segunda a sexta-feira e entre as 8h e as 16h, as 8h30m e as 16h30m ou entre as 9h e as 17h”.



- 1.24.** “No entanto, o que este artigo permite, efetivamente, para proteção da maternidade e paternidade, é a adoção de um horário flexível, onde o início e o termo da jornada de trabalho podem ser diferentes a cada dia de trabalho, desde que isso não ponha em risco o bom funcionamento do serviço”.
- 1.25.** “A chefia direta pronunciou-se no sentido de lhe conceder o horário com isenção de noite, durante o período de amamentação e face ao parecer médico de dispensa de trabalho noturno. Contudo, ressalva que a semana de trabalho compreende cinco dias estendida de 2ª feira a Domingo”.
- 1.26.** A entidade empregadora juntou um documento, datado de 30/04/2014, com o seguinte teor:
- 1.27.** “No dia 29/04/14 a Sr.^a Enf.^a chefe da ... (Enf.^a ...) deu conhecimento do despacho à Enf.^a ... que se recusou a assiná-lo”.
- 1.28.** “Hoje dia 30/04/14 fui confrontada pela Enf.^a cordenadora do serviço (Enf.^a ...) dizendo-me que a Enf.^a ... apesar de ter conhecimento do respetivo despacho mantinha a mesma relutância na assinatura”.
- 1.29.** “Desloquei-me à ... para falar pessoalmente com a Enf.^a ...na presença da Sr.^a Enf.^a ... para tentar esclarecer a razão de tal recusa. Foi-me explicado que só assinava o documento se lhe fosse facultada fotocópia integral do mesmo”.
- 1.30.** “Disse-lhe que após a assinatura ser-lhe-ia entregue fotocópia da folha onde se encontra o despacho da Sr.^a Enf.^a diretora e que seguidamente poder-se-ia deslocar ao ... no ... para efetuar o respetivo pedido”.



- 1.31. “A Enf.^a ... ficou de pensar qual a atitude a tomar ausentando-se do local onde nos encontrávamos”.
- 1.32. “No período compreendido entre as 14 e as 15 horas a Enf.^a ... tentou contactar a Enf.^a ... quer telefonicamente quer procurando-a no serviço não a tendo encontrado”.
- 1.33. “Pelo exposto, confirmo que a Enf.^a ... teve conhecimento do despacho mas recusou-se a assiná-lo”.
- 1.34. Não consta do presente processo que a trabalhadora requerente tenha apresentado qualquer apreciação.

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 59.^o 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 n.ºs 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.*

III – APRECIÇÃO DO CASO CONCRETO

3.1. É relevante o facto de a decisão do pedido da trabalhadora não ter sido comunicada, por escrito, após os 20 dias contados a partir da receção do pedido, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

3.2. Ora, o ónus da prova do envio da comunicação escrita da intenção de recusa fundamentada à trabalhadora caberia sempre à entidade empregadora.

3.3. Todavia, é a própria entidade empregadora que reconhece nas suas alegações que teve um procedimento contrário ao previsto na lei quando refere que “Disse-lhe que após a assinatura ser-lhe-ia entregue fotocópia da folha onde se encontra o despacho da Sr.ª Enf.ª diretora e que seguidamente poder-se-ia deslocar ao ... no ... para efetuar o respetivo pedido”.

3.4. Assim, compulsados os elementos constantes do processo, confirma-se que não existe comunicação escrita da intenção de recusa da entidade empregadora dirigida à trabalhadora requerente relativo ao seu pedido de horário flexível.



- 3.5.** Cumpre advertir que, a omissão da comunicação por escrito da fundamentação da intenção de recusa do pedido de horário flexível, teve como consequência jurídica a impossibilidade de a trabalhadora requerente poder apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 3.6.** Situação merecedora de censura, na medida em que impossibilitou à trabalhadora o exercício do direito ao princípio do contraditório.
- 3.7.** Neste caso, a entidade empregadora submeteu o processo à CITE sem notificar a trabalhadora, por escrito, da sua decisão e sem respeitar o prazo consignado pelo n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho (20 dias), omissão que pela alínea a) 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.
- 3.8.** Assim, 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.
- 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.

3.12. 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 por escrito ao trabalhador a intenção da recusa no prazo de 20 dias*”.

3.13. Portanto, o pedido de horário flexível da trabalhadora ..., deve ser considerado como tacitamente aceite pela sua entidade empregadora

3.14. Acrescente-se ainda que o incumprimento do n.º 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.

IV – CONCLUSÃO

4.1. Face ao exposto, verificando-se a aceitação do pedido da trabalhadora, ..., nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Trabalho, a CITE não analisa os fundamentos da intenção de recusa apresentados pela entidade empregadora...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 11 DE JUNHO DE 2014**