

## PARECER N.º 335/CITE/2014

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido 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 917 – FH/2014

### I – OBJETO

- 1.1. Em 19.09.2014, a CITE recebeu do CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E. – Hospital ... - cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., titular da categoria profissional de enfermeira graduada, a exercer funções na Unidade de Queimados, bem como do fundamento da intenção de o recusar, 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 horário, datado de 20.05.2014, dirigido ao Concelho de Administração daquele Centro Hospitalar e rececionado em 20/05/2014, a requerente refere o seguinte.
- 1.3. “..., Enfermeira graduada com o n.º mecanográfico ..., a exercer funções na Unidade de Queimados, vem ao abrigo da Lei da Parentalidade – n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, artigo 56.º, pedir que me seja mantido horário de trabalho das 08:00-16:30 já praticado neste serviço para desta forma poder acompanhar os meus dois filhos menores de 12 anos que comigo vivem”.
- 1.4. “Em 1/07/2014 a trabalhadora requerente, vem juntar a seguinte informação”.

- 1.5.** “..., Enfermeira na Unidade de Queimados, com o número mecanográfico ..., pretende que seja anexado ao seu pedido de flexibilidade de horário, a informação de que o horário pretendido já é praticado nesta Unidade desde 2 de maio de 2002. Solicito que o mesmo seja oficializado a partir da data do pedido”.
- 1.6.** Através de Ofício datado de 15/07/2014, a entidade empregadora notificou a trabalhadora, nos seguintes termos.
- 1.7.** “Nos termos do art.º 76.º do Código do Procedimento Administrativo, vimos devolver a V. Exa. o pedido de Flexibilidade de horário, uma vez que o mesmo não se encontra em condições de ser autorizado”.
- 1.8.** “Para cumprimento do solicitado e para dar seguimento ao pretendido, solicita-se: Aperfeiçoamento do horário pretendido (horário flexível e não fixo);”
- 1.9.** “Novo parecer do superior hierárquico”.
- 1.10.** “O Requerimento/Documento deverá ser novamente remetido à Área de Gestão de Recursos Humanos (Núcleo de Assiduidade)”.
- 1.11.** “A trabalhadora, requerente, através do ofício datado de 12/08/2014, vem informar o seguinte”.
- 1.12.** “..., Enfermeira graduada com o n.º mecanográfico ..., a exercer funções na Unidade de Queimados desde maio de 2002, vem pedir que lhe seja formalmente atribuído o horário que já pratica, de acordo com os artigos 56.º e 57.º da lei da Parentalidade n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, descrevendo para isso a sua situação familiar”
- 1.13.** “É mãe de dois filhos menores de 12 anos, o ... de 9 anos e a ... de 7 anos, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação”.

- 1.14.** “O seu filho mais velho é portador de doença crónica (conforme declaração médica em anexo)”.
- 1.15.** “O seu cônjuge e pai das crianças exerce atualmente a sua atividade profissional entre Lisboa e Angola, podendo estar períodos de tempo ausente, “...o trabalhador obriga-se a realizar a prestação de trabalho ora contratada em qualquer um dos estabelecimentos em que a entidade patronal exerça ou venha a exercer a sua atividade, incluindo em Angola ou outro País onde haja interesse da empresa.”
- 1.16.** “De acordo com o n.º 1 do art.º 56.º “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,..”, e de acordo com o n.º 2 do mesmo artigo “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...”, tendo em conta o atual roulement a que os Enfermeiros estão sujeitos na prestação de cuidados, no melhor interesse do hospital e de acordo com o parecer 111/2014 da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), pede que a hora de início e de termo sejam respetivamente as 8:00 e as 16:30 e, que o mesmo seja praticado em qualquer dia da semana, perfazendo as 40 horas semanais”.
- 1.17.** “Que o horário seja praticado enquanto durarem as condições estabelecidas, a partir da data do deferimento do pedido”.
- 1.18.** Através de ofício datado de 17/09/2014, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos seguintes fundamentos.
- 1.19.** “Serve o presente para a notificar que o pedido de trabalho em horário flexível foi indeferido com fundamento no facto de V. Exa. pretender trabalhar em

regime de horário fixo, prerrogativa que a Lei não lhe faculta, por não estar prevista nos art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho”.

**1.20.** “Acresce que ocorre a impossibilidade de assegurar as necessidades normais de funcionamento do serviço, se a sua pretensão for atendida, tal como resulta do parecer da Enfermeira Chefe ..., com o qual se concorda”.

**1.21.** “Se a situação se alterar, o que se encontra em fase de estudo, poderá o presente indeferimento ser objeto de revisão”.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** O artigo 56.º, n.º 1 do 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”.

**2.1.1.** 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.).

**2.1.2.** 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”.

**2.1.3.** 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, (artigo 57.º n.º 2 do CT).

**2.1.4.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que 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”.

**2.1.5.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.

**2.1.6.** O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que “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”.

**2.1.7.** Relativamente ao facto de a trabalhadora não ter indicado expressamente o prazo durante o qual pretende trabalhar em regime de flexibilidade de horário, é de salientar que, atendendo à redação atual adotada no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, tem sido entendimento da CITE que na falta de indicação pelo/a requerente do prazo previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, deve entender-se que o pedido é realizado pelo período possível, dentro do limite aplicável, ou seja até o filho completar 12

anos de idade, uma vez que tem vindo esta Comissão a admitir que este requisito, pode ser suprido.

**2.1.8.** Sucede que, a entidade empregadora não observou os prazos do procedimento a que alude o artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

**3.1.** É relevante o facto de a recusa do pedido ter sido comunicada após os 20 dias, sem respeitar o prazo consignado pelo n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, 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 de um deferimento tácito.

**3.2.** Assim, no caso concreto em apreciação, a trabalhadora, requerente, remeteu à sua entidade patronal, em 20/05/2014, a solicitação para laborar em horário flexível, que foi rececionada em 20/05/2014.

**3.3.** Através do ofício de 15/07/2014, logo, fora do prazo de 20 dias, a entidade Centro Hospitalar ..., E.P.E., vem solicitar à trabalhadora requerente o aperfeiçoamento do seu pedido de horário.

**3.3.** A entidade empregadora recusou o pedido, comunicando esta recusa por carta datada de 17/09/2014.

**3.4.** Tendo a entidade empregadora respondido 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.

- 3.5.** 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.
- 3.6.** 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.
- 3.7.** 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.
- 3.8.** 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.
- 3.9.** Por outro lado, é o próprio Centro Hospitalar ..., E.P.E., que reconhece o direito da trabalhadora quando alega, aquando do envio de notificação à trabalhadora “Se a situação se alterar, o que se encontra em fase de estudo, poderá o presente indeferimento ser objeto de revisão”.

- 3.10.** É de salientar que, a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, desses horários.

#### **IV – CONCLUSÃO**

- 4.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., por se considerar que o mesmo foi aceite nos precisos termos em que foi formulado pela trabalhadora, de acordo com o preconizado pela alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 4.2.** A CITE recomenda ao Centro Hospitalar ..., E.P.E., que elabore, como deve, o regime de horário flexível de trabalhador/a com responsabilidades familiares, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com o n.º 3 do artigo 127.º, a alínea b), do n.º 2, do artigo 212.º e o n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, de modo a permitir aos/às seus/as trabalhadores/as a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força da remissão constante do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.





COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

## **APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 OUTUBRO DE 2014**