

## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO PARECER N.º 671/CITE/2021

**Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 671/CITE/2021**, referente ao processo de flexibilidade de horário n.º CITE-FH/2920/2021 (Parecer prévio à 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 CITE-RP/3137/2021

#### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu da entidade empregadora ..., por comunicação eletrónica datageda de 21 de dezembro de 2021, reclamação do Parecer n.º 671/CITE/2021, referente ao processo de flexibilidade de horário n.º CITE-FH/2920/2021.

1.2. A reclamação apresentada vem alicerçada nos seguintes termos:

“Tendo este Centro Hospitalar sido notificado do V. parecer desfavorável supra referenciado, que aqui damos reproduzido para todos os legais efeitos, vimos por este meio reclamar e pedir reapreciação da seguinte questão, que, sendo a principal, não foi alvo de qualquer apreciação no parecer emitido:

Analisando o disposto no art.º 56º do Código de Trabalho, resulta claro que um horário fixo, em que as plataformas solicitadas são fixas (8h00 – 16h00) e nada há de flexível nas horas de entrada e saída, não cumpre o preceituado no art. 56º do Código de Trabalho, designadamente no número 2. Trata-se de um horário especial e não um horário flexível nos termos do disposto no art. 56º, não existindo qualquer obrigatoriedade legal para que o ... o defira ao abrigo desse específico regime (não basta que o requerente nomeie um horário como flexível para que ele efetivamente o seja). Nesse sentido, considerámos que o que estava a ser pedido era um horário especial e não flexível, posto que não cumpre minimamente o disposto na lei em termos de flexibilidade.

É esta a questão central que motivou a decisão do ..., que foi um indeferimento de um horário que NÃO é flexível, e que não obteve da V. parte qualquer apreciação, que agora se requer.

Somos um Centro Hospitalar com uma missão essencial no SNS, especialmente no período que ora vivemos, pelo que solicitamos que apreciem esta questão lembrando que a atividade assistencial não é de todo igual a uma atividade não assistencial (não é possível que um enfermeiro

ou um médico escolha as horas de entrada e saída e um horário fixo – que é o que foi proposto – nunca é um horário que cumpra o preceituado no art. 56º do Código de Trabalho).

Grata pela atenção, aguardando que se pronunciem em concreto quanto ao exposto (posto que poderão existir mais situações semelhantes).”

1.3. Notificada para o efeito, e no exercício do direito ao contraditório, a trabalhadora ..., veio pronunciar-se, por carta registada com aviso de receção, enviada à CITE no dia 24 de janeiro de 2021, nos seguintes termos:

“Com referência ao assunto em epígrafe e na sequência da reclamação apresentada pela entidade empregadora — Centro Hospitalar ... ao parecer emitido a meu favor a 07 de Dezembro de 2021, tenho a pronunciar:

Tal como apresentado no Parecer acima referido, apresentei dia 11/10/2020 pedido de autorização superior para praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, com a prestação de trabalho compreendida nos dias uteis entre as 8h e as 16h, ao abrigo do disposto nos artigos 56 e 57º do Código de Trabalho, que continha “todos elementos legalmente exigidos, pelo que a entidade empregadora nos termos previstos no nº3 do artigo 57º do Código do Trabalho, ou seja, 20 dias contados a partir da receção do pedido, deveria ter comunicado à trabalhadora, por escrito, a sua decisão de recusar o pedido”. E tal não aconteceu, pois apenas recebi resposta via eletrónica (email) no dia 5 de novembro de 2021.

Face ao exposto, foi emitido parecer a meu favor, pelo que o meu pedido se considera aceite nos seus precisos termos. Desta forma, volto a reiterar a minha necessidade nos termos apresentados, de usufruir deste direito e comunico que concordo com os termos do parecer emitido. Mais informo que, tal como havia apresentado disponibilidade, fui transferida de serviço, para a ..., para que seja possível usufruir deste horário (visto que no anterior serviço não era possível). Estou totalmente disponível para colaborar, como sempre estive desde o início de funções neste Hospital, pelo que solicito que o facto de agora necessitar deste horário flexível, não coloque em causa a minha prestação/reputação como enfermeira na instituição.”

Cumpre apreciar,

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE recebeu no dia 15 de novembro de 2021, da entidade empregadora CENTRO HOSPITALAR ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., enfermeira a exercer funções no serviço

de ...

2.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, datado de 08 de outubro de 2021, por meio do qual requereu autorização superior para praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, com a prestação de trabalho compreendida nos dias úteis entre as 08h00 e as 16h00, ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho.

2.3. No expediente remetido a esta Comissão, a entidade empregadora não comprovou a data de envio da intenção de recusa à trabalhadora, assim como, em bom rigor, não comprovou data nenhuma de envio e recepção das comunicações previstas no artigo 57º do Código do Trabalho.

2.4. De todo o modo, a trabalhadora referia na sua apreciação à intenção de recusa da empregadora, que esta lhe foi enviada por comunicação eletrónica (mail) em 05 de novembro de 2021.

2.5. A entidade empregadora não impugnou esta data, nem comprovou ter enviado a sua intenção de recusa em momento anterior.

2.6. Uma vez considerando que o pedido da trabalhadora, datado de 08 de outubro de 2021, e rececionado na entidade empregadora em 11 de outubro de 2021, continha todos elementos legalmente exigidos, a entidade empregadora deveria, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, ou seja, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, ter comunicado à trabalhadora, por escrito, a sua decisão de recusar o pedido.

2.7. Tendo ultrapassado o prazo legalmente previsto para o efeito, o legislador considera, nos termos da alínea a) do n.º 8 do aludido artigo 57º do Código do Trabalho, que o pedido do/a trabalhador/a, se considera aceite nos seus precisos termos.

2.8. Citando Francisco Liberal Fernandes, in O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho, p. 42.: “No n.º 8 do art. 57º estão indicadas as situações em que o pedido do trabalhador se considera tacitamente deferido pelo empregador. Se relativamente ao trabalho a tempo parcial essa aceitação implica a aplicação do tipo de organização do tempo de trabalho requerida pelo trabalhador, já quanto ao horário flexível a respectiva aceitação tácita compreende igualmente o horário de trabalho que, eventualmente, o trabalhador tenha indicado no requerimento apresentado

(...)"

2.9. Tratando-se de uma aceitação tácita do pedido da trabalhadora nada mais cumpre à CITE apreciar neste caso em particular, designadamente os fundamentos alegados pela empregadora para a recusa do horário flexível solicitado.

2.10. A título meramente informativo, aproveitamos, no entanto, para esclarecer a entidade empregadora que os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, e a que aludem os artigos 56.º e 57.º do mesmo diploma.

2.11. O artigo 198.º do CT refere que "o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho".

2.12. E o n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende "por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal". E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que "o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal".

2.13. Acresce que o artigo 56.º do CT é um corolário do princípio da 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 (CRP), pelo que essa conciliação não é restrita, nem pode ser restrita a um dia da semana, pois, como é do conhecimento geral, as creches e os infantários estão normalmente encerrados aos sábados, domingos e feriados e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar não se faz apenas a determinado dia da semana, mas em todos os dias da semana, sobretudo quando o período normal de trabalho abrange todas os dias da semana e é permanente.

2.14. Ora, o n.º 2 do artigo 56.º do CT, quando refere que "por horário flexível se entende aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário", não distingue o dia da semana, pelo que onde o legislador não distingue não cabe ao intérprete distinguir.

2.15. Assim, abrangendo o período normal de trabalho todos os dias da semana é natural que o/a requerente da prestação de trabalho em horário flexível possa escolher o dia ou dias de descanso semanal, atenta a necessidade de conciliar a sua atividade profissional com a sua vida familiar,

também a esse ou a esses dias.

2.16. Nos termos do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º todos do CT, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na já referida alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, a entidade empregadora deve proporcionar ao/à trabalhador/a condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao/à trabalhador/a essa mesma conciliação, e, na medida do possível, os turnos devem ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos/as trabalhadores/as.

2.17. Tem sido, por isso, entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

2.18. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete SEMPRE determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.19. Orientação que reproduz também o já decidido pelo Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), segundo o qual “apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.”

2.20. Ou, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 02.03.2017, acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) consignando que deve entender-se «(..) por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2

do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”

2.21. Ou, mais recentemente ainda, o Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo de 18.11.2021 disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) que vem esclarecer ser “(...) conforme à lei o pedido formulado por um enfermeiro de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, pelo qual se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira. (...)”

2.22. Aproveitamos ainda o ensejo para reconhecer a utilidade de uma interpretação atualista das normas que protegem a Parentalidade e a Conciliação entre o Trabalho e a Família, como faz o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto no Acórdão de 19.04.2021, cujo sumário, pela sua importância, transcrevemos:

“I - A alteração/flexibilização do horário de trabalho de trabalhador com responsabilidades familiares é um direito constitucional consagrado nos artigos 59.º, n.º 1, b) e 67.º, n.º 2, h) da Constituição República Portuguesa, bem como no artigo 56.º do Código do Trabalho.

II - Na interpretação dos citados normativos, são de aplicar as regras gerais do artigo 9.º do Código Civil, bem como as regras especiais do Código do Trabalho, como o princípio do favor laboratoris, não devendo o intérprete ignorar o contexto social dessa aplicação: uma sociedade que envelhece a “olhos vistos”, por força da baixa natalidade, e na qual aumentam as famílias monoparentais.

(...) IV - Diferente interpretação dos citados normativos vota ao fracasso a prescrição constitucional da conciliação da actividade profissional com a vida familiar do trabalhador.”

### III – CONCLUSÃO

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

3.1. Indeferir a presente reclamação e manter o sentido do Parecer nº 671/CITE/2021, referente ao processo de flexibilidade de horário n.º CITE-FH/2920/2021.

3.2. Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente deliberação.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

3.3. Recomendar à entidade empregadora que proporcione 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 n.º 2 do artigo 212º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis 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 DA CITE EM **16 DE FEVEREIRO DE 2022**, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.