

<b>Parecer N.º</b>	DAJ 77/19
<b>Data</b>	18 de abril de 2019
<b>Autor</b>	José Manuel Lima

<b>Temáticas abordadas</b>	Parentalidade Horário de trabalho flexível
----------------------------	-----------------------------------------------

## Notas

Sobre este parecer recaiu parecer superior do seguinte teor:

Concordo. Acrescente-se que prescrevendo a alínea a), do artigo 8.º do artigo 57.º do Código de Trabalho 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, tal significa que passado este prazo o empregador já não poderá obviamente recusar o pedido, por a lei determinar que tacitamente o aceitou.

Tendo em atenção o exposto no ofício n.º ..., de ... de abril, da Câmara Municipal de ..., sobre a matéria referenciada em epígrafe, cumpre-nos esclarecer o seguinte:

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – abreviadamente, LTFP – aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, “é aplicável ao vínculo de emprego público, sem prejuízo do disposto na presente lei e com as necessárias adaptações, o disposto no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar com as exceções legalmente previstas, nomeadamente em matéria de ... parentalidade” [alínea d)].

Em consonância com o ali estabelecido, a matéria da parentalidade, incluindo os preceitos reguladores do trabalho em regime de horário flexível, configurado como um direito, encontra-se regulada num grupo de normas do Código do Trabalho, a saber, os artigos 33.º a 65.º, de que merece realce o artigo 56.º, ao prescrever:

“1 – 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 flexível***, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2 – 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.***

3 – 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.

4 – O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível *pode efectuar 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.*

5 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

6 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1” (salientado nosso).

Ora, atentando no regime legalmente instituído pelo preceito transcrito, algumas notas nos merecem destaque, a saber:

- A de que este regime de horário flexível tem regras próprias que não se confundem com as do regime que, com a mesma designação, se encontra previsto, no artigo 111.º da LTFP, aplicável à generalidade dos trabalhadores em funções públicas, independentemente de qualquer outro motivo em que se fundamente o pedido;
- A de que, em virtude de a maternidade e a paternidade se encontrarem constitucionalmente erigidos em valores sociais eminentes (artigo 68.º da C. R. P.), não podem retirar-se do regime contido no citado artigo 111.º da LTFP quaisquer limitações ao exercício do direito em causa, nomeadamente, quando colidam com o que no Código do Trabalho se institui;
- A de que, salvo melhor opinião, sendo a elaboração do horário de trabalho flexível da competência da entidade empregadora, *os certos limites* indicados no n.º 2 haverão de ser, para além dos que expressamente se encontram consagrados no preceito, a resultante de acordo a firmar entre as partes.

E, a propósito, não será despidendo chamar à colação o disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho, ao prescrever:

“1 – 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;
  - ii) ...;
  - iii) ...;
- c) ....

2 – O empregador *apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

3 – No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção.

5 – Nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, *o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.*

6 – *A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.*

7 – *Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.*

8 – *Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:*

- a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) *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.*

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7." (elidimos e realçámos).

Ora, daqui se extrai que, pese embora se encontre consagrada a possibilidade de recusa do pedido por parte da entidade empregadora, incluindo uma decisão tácita a favor desta recusa (n.º 6 do preceito), caso a entidade competente – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) – não emita parecer no prazo ali previsto, e uma decisão tácita, de sentido oposto, caso se verifique alguma das situações previstas no n.º 8 do preceito, certo é que a intenção da recusa tem, sempre, que ser devidamente fundamentada e submetida à apreciação daquele organismo, não bastando, para efeitos de recusa do pedido, a invocação do disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 111.º da LTFP.