

PARECER N.º 139/CITE/2010

Assunto: Parecer prévio à recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos dos n.ºs 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 811 – FH/2010

I – OBJECTO

- 1.1. Em 06.10.2010, a CITE recebeu do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., bem como do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da 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. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado em 23.06.2010, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *Que é Assistente Operacional, a exercer funções na consulta externa de ..., do ... e que solicitou autorização para passar a usufruir do horário de trabalho compreendido entre as 08:00 e as 16:00 horas, ao abrigo do regulamentado pelo Código do Trabalho para assistência aos dois filhos menores, nascido um a 18/10/2005 e outro nascido a 18/09/2009, por períodos renováveis de um ano.*
- 1.3. Em 21.09.2010, a entidade empregadora apresenta à trabalhadora, os fundamentos da intenção de recusar o seu pedido de horário flexível, que, são, nomeadamente, os seguintes:

- 1.3.1. Que a Equipa de Assistentes Operacionais do Serviço de ... é composta por cinco elementos, que praticam os horários de manhãs e de tardes.*
- 1.3.2. Que, actualmente, um elemento da Equipa pratica o horário das 08h00 - 15h00; outro elemento tem horário de amamentação (08h00 - 14h00) que terminará no final de Setembro p. f. e os restantes elementos têm o horário normal (08h00 - 14h00 e 14h00 - 20h00), com folga ao sábado e domingo.*
- 1.3.3. Que neste serviço, não é possível a prática do horário pretendido pela Assistente Operacional - (08h00 - 16h00), pelo facto de haver acumulação de pessoal/sobreposição no turno da manhã e no turno da tarde, concretamente, entre as 14h00 e as 15h00.*
- 1.3.4. Que, a funcionária a praticar um horário fixo como aqui pretende, iria sobrecarregar as colegas com a média de 14,5 tardes.*
- 1.3.5. Que no período de férias as colegas teriam que efectuar só tardes.*
- 1.3.6. Que no momento actual não vislumbrou algum serviço dentro da, onde se possa colocar este elemento no horário pretendido.*
- 1.4.** Em 30.09.2010, a trabalhadora enviou à empresa a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa ao seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1. Que contesta as razões alegadas para não atribuição do horário solicitado.*
- 1.4.2. Que o pedido foi efectuado em 23/06/2010 e somente em 28/09/2010 lhe deram conhecimento da informação prestada pelo chefe dos Serviços Gerais.*

- 1.4.3.** Que, discorda da informação prestada, porque não justifica o porquê de haver um horário fixo no período da manhã.
- 1.4.4.** Que *a informação da Encarregada Operacional também carece de fundamento porque o horário para amamentação a que faz referência tem sido praticado pela signatária. Do mesmo modo o horário fixo das 08:00 – 15:00 já implica sobreposição de horário e nunca colocaram objecções.*
- 1.4.5.** Que *facilmente se compreende que não haverá sobrecarga de horários, pois o horário solicitado obviamente poderá ser flexível e é incompreensível que nesta instituição e particularmente na ... o mesmo não seja possível.*
- 1.4.6.** Que, *pelo atrás exposto solicita a reapreciação do pedido formulado no âmbito da Lei n.º 7/2009, artigos 56.º e 57.º, de modo a que possa dar o apoio necessário aos dois filhos menores de 1 e 4 anos respectivamente.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O n.º 1 do artigo 56.º 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 actividade 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).

2.2. 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.*

2.2.1. 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.*

2.2.2. O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que (...) *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.

2.3. De facto, o pedido da trabalhadora é legal, pois, apresenta as horas a que pretende entrar e sair, perante a necessidade de conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com o citado n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.4. Sucede que, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, *considera-se 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 recepção do pedido.*

2.4.1. De facto, a trabalhadora efectuou o seu pedido, em 23.06.2010 e o fundamento da intenção de recusa é datado de em 21.09.2010.

2.4.2. Efectivamente, entre as duas datas decorreu um período de cerca de 90 dias, muito para além do estabelecido na lei, pelo que, apesar da entidade empregadora não ter fornecido a data da recepção do pedido, este foi, certamente, recebido no próprio dia da sua data, em 23.06.2010, ou dentro dos dois ou três dias seguintes.

2.4.3. De qualquer modo, e em face do reparo efectuado, pela trabalhadora, sobre esta matéria, na sua apreciação de 30.09.2010, não contestado pela entidade empregadora, decorreu um prazo muito superior aos 20 dias estabelecidos na citada alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que ocorreu o deferimento tácito do requerimento apresentado pela trabalhadora, ficando, assim, prejudicada a apreciação do fundamento da intenção de recusa ao pedido de horário flexível, em apreço.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ...
- 3.2.** A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, e na elaboração desses horários, o ... deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respectivamente, do n.º 3 do artigo 127.º e da alínea *b*) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, aplicáveis por força do artigo 22.º *in fine* da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 5 DE NOVEMBRO DE 2010**