

PARECER N.º 273/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à intenção de 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 1032 – FH/2013

I – OBJETO

1.1. Em 18.10.2013, a CITE recebeu do CENTRO ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de técnica superior na Unidade de Investigação, 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 horário flexível, datado de 19.09.2013, a trabalhadora refere, o seguinte:

“ Eu, ..., n.º mec. ..., com a categoria de técnica superior, na Unidade de Investigação, venho por este meio solicitar o gozo de Horário Flexível com responsabilidades familiares ao abrigo do disposto no Art.º 56.º e Art.º 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12/02, para

acompanhamento de filho menor ... nascido a 11/12/2008, por motivo de (...)

1. Dar o acompanhamento devido ao meu filho, que até à presente data era dividido por mim e pelo Pai;

2. Atendendo à situação do Pai – Professor colocado em serviço numa Escola da cidade ..., que se prevê tenha um espaço temporal que só terminará no fim do ano letivo 2013/2014;

1.3. *“Desta forma solicito a autorização de um horário de laboração contínua e que tenha início às 08.30H e o seu terminus às 16.30H.”*

1.4. Através de documento interno enviado pelo Serviço de Gestão de Recursos Humanos diz-se que: *“Nota: Apesar do pedido efetuado, os horários flexíveis em serviços que não tenham trabalho por turnos têm que cumprir a deliberação do CA de 22/09/2011 – não podem ser contínuos.”*

1.5. Numa mensagem de correio eletrónico datada de 11 de outubro de 2013 é transmitido pela responsável ... que “ (...) a Dra. ... já foi informada por mim da impossibilidade de realizar o horário solicitado por este não se encontrar a cumprir a lei. Esse horário não fica portanto autorizado. (...) A Dra. ... irá submeter novo pedido de alteração de horário nos termos da lei do horário flexível, cumprindo a pausa obrigatória. Como isso implica coordenação com outros familiares para dar apoio à criança, esse pedido entrará no SGRH mais tarde, ficando para já apenas o atual pedido indeferido.”.

1.6. No âmbito de documento datado de 14.10.2013 e recebido no mesmo dia pela Trabalhadora, esta foi notificada pelo Diretor do Serviço de Gestão de Recursos Humanos nos termos que se seguem:

“Relativamente ao assunto mencionado em epígrafe, cumpre-me informar V.Ex^ª. que, para procedimento em conformidade, o pedido de horário flexível para a assistência a filho menor, não foi considerado aceite.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que:

“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”

2.2.1. Com as referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.3. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor

de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.4. 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”.

2.5. 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.

2.6. 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”.

2.6.1. 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”.

2.6.2. 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”.

2.7. Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.8. No contexto descrito, a trabalhadora solicita “*autorização de um horário de laboração contínua e que tenha início à 08.30H e o seu terminus às 16.30H*”.

- 2.9.** Assim, num pedido de autorização de horário flexível, não é possível que um/a trabalhador/a venha a efetuar mais de seis horas consecutivas de trabalho, nem mais de 10 horas de trabalho diário.
- 2.10.** Desta forma, o pedido feito pela Trabalhadora não se encontra legalmente enquadrado nos termos previstos no n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- a. Tem sido entendimento desta Comissão (Parecer n.º 15/CITE/2010) que o intervalo de descanso, de acordo com o n.º 3 alínea c) do artigo 56.º do Código do Trabalho, não superior a duas horas, pode ser reduzido até um mínimo de 30 minutos, caso se verifique necessário.
 - b. Cumpre referir que pode sempre a Trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho.
 - c. Neste sentido, a CITE não analisa os fundamentos da intenção de recusa apresentados pela entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa do CENTRO ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., em virtude desta não ter elaborado o pedido conforme o previsto na lei, sem prejuízo desta poder apresentar novo pedido de

horário de trabalho em regime flexível, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 3.2.** O empregador deve proporcionar 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 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, ao setor público, 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 18 DE NOVEMBRO DE 2013**