

PARECER N.º 291/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhador 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 1073 – FH/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 29.10.2013, a CITE recebeu da UNIVERSIDADE ..., pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a exercer funções de Especialista de Informática no Centro de Informática da referida Universidade, bem como o fundamento da recusa e a apreciação do trabalhador, nos termos do n.º 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2. O pedido apresentado pelo trabalhador está datado de 30.09.2013 e é formulado referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Solicito a Vª Ex.ª, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro / artigo 36.º do regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, e artigo 86.º do respetivo Regulamento, a atribuição de Horário de Trabalho Flexível, com duração mínima do intervalo de descanso de trinta minutos.”*

- 1.2.2. “ O exercício do regime de trabalho pretendido justifica-se pelo facto de o ora requerente ter uma filha menor de 12 anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, e pretender conciliar a hora de saída com o horário do Infantário e das atividades extra – curriculares.”
- 1.3. Através de documento interno elaborado pelo responsável ... a 04.10.2013 diz-se que: “A pretensão do requerente não acarreta qualquer problema para o serviço, enquadrando-se o horário pretendido nos padrões de funcionamento adequados para o Centro de Informática. Em meu entender deve ser deferido desde que tenha enquadramento legal. À consideração superior.”
- 1.4. A 18.10.2013 a entidade empregadora notificou o trabalhador da sua intenção de recusa com base numa informação exarada pela chefe de divisão de Expediente e Pessoal, ..., que se transcreve de forma sumária: “ (...) 6. Assim, o artigo 56.º do Código de Trabalho prevê a concessão de horário flexível de trabalhadores com responsabilidades familiares, para além dos requisitos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 refere expressamente na alínea c) que o período de intervalo de descanso não pode ser superior a 2 horas, não referenciando o período mínimo.”
- 1.5. “7. Ora, essa lacuna não existe no regime geral (...) em que o intervalo é expressamente fixado no artigo 136.º do RCTFP, prevendo-se que não deve ser superior a 2 horas, nem inferior a 1 hora (...). O que acontece através da disposição da cláusula 13ª do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, que prevê: «Quando circunstâncias relevantes devidamente fundamentadas o justifiquem» o intervalo de descanso pode ser reduzido para 45 minutos para que uma vez por semana possa durar 2 horas. Ora, esta previsão (...) indicia que a regra é uma hora e que mesmo que, excecionalmente se reduza para 45 minutos, a diferença para a regra de 1 hora (uma) tem que ser compensada durante a semana, havendo um dia que o trabalhador tem que usufruir de um intervalo de 2 horas.”

- 1.6. *“8. Nestes termos, salvo melhor opinião, analisando a Lei n.º 59/2008 e respetivo Acordo Coletivo e Código de Trabalho, o intervalo de descanso na jornada diária deveria ser igual para todos os trabalhadores, em funções públicas, aplicando-se a lei de igual forma e, nos casos em que não haja inconveniente para o serviço, nomeadamente demasiados trabalhadores nessas condições que podem «sobrecarregar» outros colegas, dado não ser viável a contratação de outros trabalhadores para compensar os horários de outros apenas nos casos verdadeiramente excecionais e temporários, deverá prever-se, caso a caso um intervalo de 45 minutos a ser compensado na mesma semana de trabalho pelo trabalhador.”.*
- 1.7. A 21.10.2013 o Trabalhador apresentou a sua apreciação escrita sobre os fundamentos de recusa da sua entidade empregadora, referindo, em suma, o seguinte:
- 1.8. *“ 1. O REQUERENTE reitera o teor da sua comunicação (...), e que aqui dá, para os devidos efeitos legais, por integralmente reproduzida.*
- 2. O REQUERENTE, notificado, em 18 de outubro de 2013, da intenção de recusa do pedido (...) considera, contudo, que a resposta da Universidade ..., (...), ao seu requerimento (referido em 1.) não expõe, qualquer situação de facto capaz de evidenciar, ou, ainda, que no horizonte, vislumbrar, que fosse, exigências imperiosas do funcionamento da Universidade ou impossibilidade de o substituir o trabalhador caso este seja imprescindível.*
- 3. O EMPREGADOR baseia o seu indeferimento na apreciação da Exma. Srª Chefe de Divisão de Expediente e Pessoal, apesar do responsável do Centro de Informática da Universidade ... ter transmitido que “A pretensão da requerente não acarreta qualquer problema para o serviço, enquadrando-se o horário pretendido nos padrões de funcionamento adequados para o Centro de Informática. Em meu entender deve ser deferido desde que tenha enquadramento legal. À consideração*

superior.”, que basicamente, apenas alega não ser legal a duração mínima do intervalo de descanso de trinta minutos. No entanto, em nenhum artigo do normativo legalmente aplicável, é referida tal situação.

4. (...) *considera o REQUERENTE que os factos relatados pelo EMPREGADOR na sua comunicação de indeferimento do requerimento são juridicamente irrelevantes, uma vez que, in casu, não preenchem os requisitos do n.º 2 do citado artigo 57.º.”*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar é um direito consagrado no artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), sob a epígrafe “Direitos dos trabalhadores”, nos termos do qual estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facilitar a realização pessoal e a permitir a conciliação.
- 2.2. Por outro lado, a Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 68.º, reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. Nele se estabelece ainda que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
- 2.3. A Conciliação afigura-se, portanto, como um direito com importantes consequências na vida do trabalhador. Certa doutrina considera-o inclusive como mais um princípio do nosso ordenamento jurídico derivado do princípio da proteção do trabalhador, como os princípios de proteção da maternidade e da paternidade, da dignidade e da segurança no emprego e da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego.

- 2.4.** O cumprimento do princípio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar exige dos empregadores uma organização do trabalho, que tenha em conta as necessidades familiares dos seus trabalhadores, designadamente quando estes tenham de acompanhar os seus filhos menores.
- 2.5.** 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 12 anos de idade 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.
- 2.6.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do art. 57.º do CT que “ o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário 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”.
- 2.7.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.8.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no 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”.
- 2.10.** 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”.
- 2.11.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.
- 2.12.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de

trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.

- 2.13.** 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.
- 2.14.** No contexto descrito, o trabalhador requerente solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, *“com duração mínima do intervalo de descanso de trinta minutos.”*
- 2.15.** Face aos argumentos expostos pela entidade empregadora sobre o período de intervalo de descanso, na Informação elaborada pela Chefe de Divisão de Expediente e Pessoal, importa esclarecer que: a CITE já se pronunciou repetidas vezes em pareceres anteriores emitidos a respeito da duração do período para

intervalo de descanso no horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares – cfr. Parecer n.º 15/CITE/2010, aprovado por unanimidade dos membros.

2.16. Assim, nos termos do aludido Parecer n.º 15/CITE/2010 que refere, nomeadamente:

“(…) Com efeito, o legislador ao pretender que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas, não quis impor ao empregador uma duração mínima para esse intervalo, dado tratar-se de um intervalo de descanso de um horário de trabalho específico para trabalhadores com direito a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, por terem filhos menores de 12 anos, ou, independentemente da idade, filhos com deficiência ou doença crónica, que com eles vivam em comunhão de mesa e habitação”.

2.16.1. “Assim, torna-se mais compreensível a diferença entre o intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível e o intervalo de descanso de um horário de trabalho comum, como o previsto no artigo 136.º do Regime, Anexo I da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, segundo o qual o intervalo de descanso deve ter uma duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas”.

2.16.2. Face ao que antecede, põe-se a questão de saber, qual a duração mínima do intervalo de descanso, a estabelecer pelo empregador, num horário de trabalho flexível?”

2.16.3. “Em primeiro lugar, afigura-se que o intervalo de descanso não deve ter uma duração tão reduzida que não seja um intervalo de descanso, como por exemplo, se tivesse a duração de 5, 10 ou mesmo 15 minutos”.

- 2.16.4.** “Em segundo lugar, o intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível, como vimos atrás, pode não ter uma duração mínima de uma hora”.
- 2.16.5.** “Parece razoável que a duração mínima do intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível possa ser de 30 minutos, como já era essa a previsão da alínea c) do n.º 4 do artigo 18.º do D.L. n.º 230/2000, de 23 de setembro, que regulamentava a lei da proteção da maternidade e da paternidade, posteriormente revogado pela alínea r) do n.º 2 do artigo 21.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o anterior Código do Trabalho”.
- 2.16.6.** “A referida alínea c) do n.º 4 do artigo 18.º do D.L. n.º 230/2000, de 23 de setembro, dispunha que o horário flexível deve estabelecer um período para intervalo de descanso, não superior a duas horas nem inferior a 30 minutos”.
- 2.16.7.** “De facto, a redução do período para intervalo de descanso, de uma hora para 30 minutos, no âmbito do horário flexível, contribui para atingir o seu objetivo fundamental, que é o de conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a vida familiar”.
- 2.17.** Nestes termos, os motivos alegados pela entidade empregadora, não demonstram exigências imperiosas que ponham em causa o funcionamento do Centro de Informática da Universidade onde se insere o Trabalhador.
- 2.18.** Além disso, a Universidade ... não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos disponíveis e ao horário flexível pretendido por aquele Trabalhador.
- 2.19.** Acresce que é o próprio responsável do Centro de Informática que admite em despacho datado de 04.10.2013 que o pretendido pelo Trabalhador não comporta

problemas para o serviço “ (...) enquadrando-se o horário pretendido nos padrões de funcionamento adequados para o Centro de Informática.”.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da UNIVERSIDADE ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ...
- 3.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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 28 DE NOVEMBRO DE 2013