

PARECER N.º 164/CITE/2014

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 12.02.

Processo n.º 467 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 22.05.2014, a CITE recebeu do CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela 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 12.02.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, de 02.05.2014, a trabalhadora que é Assistente Operacional no Serviço de Ortopedia, refere, o seguinte:
 - 1.2.1. “Venho por este meio solicitar o gozo de Horário Flexível (de trabalhadora) 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 da filha menor ... nascida a 01/09/2012”.
 - 1.2.2. A requerente afirma “ser responsável pela saúde, bem-estar e educação de dois menores”, em virtude da “ausência prolongada do

pai, por se encontrar a trabalhar no Chile e só vir a Portugal de 6 em 6 meses”, “por não ter com quem deixar os menores à noite e fim de semana” e “por eu ter de me deslocar em transportes públicos para o trabalho e fazer 100km por dia (50 km de casa, 50 km do trabalho) e demorar por dia 3 horas (01h:30 de casa ao trabalho e depois do trabalho a casa 01h:30)”.

1.2.3. “Pretendia o gozo até a menor ... fazer 12 anos e o horário pretendido seria de segunda a sexta das 8 horas às 16 horas”.

1.3. Datado de 19.05.2014, a entidade empregadora, através do seu Diretor de Serviço de Gestão de Recursos Humanos, dá conhecimento à trabalhadora do seguinte despacho:

1.3.1. “Autorizo o horário requerido.

1.3.2. O horário deverá contemplar a paragem de 1 hora para almoço, a acordar com a Enc. dos Serviços Gerais, nos termos das necessidades de Serviço”.

1.4. Com data de 20.05.2014, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação acerca do citado despacho, em que refere, nomeadamente, o seguinte:

1.4.1. “Após ter tido conhecimento da informação da UAG de Cirurgia, venho por este meio solicitar que seja reapreciado o meu pedido de flexibilidade de horário”.

1.4.2. O horário que solicitei foi das 8h às 16h e o despacho que foi dado nunca poderia sair às 16h, mas sim às 17h, o que me provoca

imenso transtorno por causa do transporte, pois tenho que apanhar comboio e os horários são muito espaçados”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 56.º, n.º 1 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 atividade 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 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”.

2.3. Na verdade, a trabalhadora requer um horário “de segunda-feira a sexta-feira, das 8.00 às 16.00”, o que significa 8 horas consecutivas, e a entidade empregadora autoriza o horário requerido, devendo este

contemplar a paragem de 1 hora para almoço, a acordar com a Enc. dos Serviços Gerais, nos termos das necessidades de Serviço”.

2.4. Ora, nos termos do artigo 56.º n.º 3, alínea c) e n.º 4 do Código do Trabalho justifica-se a necessidade de estabelecer um período para intervalo de descanso, não superior a duas horas e para não exceder seis horas consecutivas de trabalho por dia.

2.4.1. É de salientar que a CITE tem entendido que o intervalo de descanso contemplado no regime do horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares pode ter uma duração de 30 minutos, conforme Parecer n.º 15/CITE/2010, publicado em www.cite.gov.pt.

2.5. Assim, ao ter autorizado o horário pretendido pela trabalhadora, a entidade empregadora não alega quaisquer exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, face aos meios humanos disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

3.1. Assim, face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

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 11 DE JUNHO DE 2014**