

PARECER N.º 413/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 1117 – DV/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 03.11.2014, 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 ..., titular da categoria profissional de Técnica de Radiologia de Principal do quadro do Centro Hospitalar, 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 nº 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2. No seu pedido de horário, datado de 09.10.2014 e rececionado pela entidade empregadora Centro Hospitalar em 10/10/2014, dirigido à Presidente do Conselho de Administração de Centro Hospitalar ..., a requerente refere o seguinte:
- 1.3. “..., Técnica de Radiologia de Principal do quadro deste Centro Hospitalar, com o n.º mecanográfico ..., divorciada, tendo os filhos confiados à sua guarda e cuidados, residindo com a mesma conforme o acordo de responsabilidades parentais e conforme declaração que também se anexa, vem expor o seguinte”.

- 1.4. “A requerente possui dois filhos, um dos quais menor de 12 anos, o que lhe exige que seja sobre si que recai toda a responsabilidade parental”.
- 1.5. “O pai dos menores exerce funções fora do país, não podendo ajudar nas tarefas diárias conforme se demonstra pela declaração que também anexa, pois está a trabalhar em Espanha. Não possui, qualquer apoio familiar para além de si própria”.
- 1.6. “Vem assim deste modo, solicitar alteração do seu horário de trabalho, para a modalidade de horário flexível com entrada às 8 horas e 30 minutos e saída às 16 horas e 30 minutos (cumprindo assim um horário de 8 horas diárias) de 2^a a 6^a feira, de modo a que possa dar maior apoio ao seu filho recolhendo-o na escola, atento do disposto no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho. Mais vem requerer que o período de descanso para almoço possa ser no limite mínimo de 30 minutos atendendo ao que dispõe o artigo 56.º n.º 3 alínea c, do referido código”.
- 1.7. “O presente pedido, assenta no seu direito à conciliação da sua vida profissional com a sua vida familiar, uma vez que tem no seu agregado familiar dois filhos, sendo que um deles é menor, e precisa que possa fazer a sua recolha na escola que frequenta conforme documento que anexo, pelo que solicita que esta flexibilidade lhe seja concedida até ao limite dos 12 anos da menor e passe a vigorar no 30.º dia após esta comunicação”.
- 1.8. “Espero assim, a vossa melhor compreensão ao pedido formulado cumprindo-se assim, o que dispõe sobre esta matéria a Constituição da República sobre a conciliação da vida familiar com a vida profissional”.
- 1.9. Em 21/10/2014, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da sua intenção de recusar o pedido por si formulado, invocando exigências imperiosas do seu funcionamento, com base nos seguintes fundamentos.

- 1.10.** “Acusamos a receção do requerimento de V. Exa., com a referência em assunto, o qual nos mereceu a melhor atenção e consideração. No entanto, após análise do mesmo, cumpre informar que não podemos deferir o seu pedido, nos termos solicitados”.
- 1.11.** “O requerimento apresentado faz referência a dois tipos de horários distintos (horário flexível e jornada contínua), com regimes naturalmente diversos, pelo que se fará a apreciação separada de cada um deles”.
- 1.12.** “Assim, e relativamente ao pedido de horário flexível”
- 1.13.** “O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nos seus artigos 56.º e 57.º, protege os trabalhadores com responsabilidades familiares que pretendam trabalhar em regime de horário flexível ou a tempo parcial, atribuindo-lhes o direito a esta modalidade de horário, desde que o pedido seja efetuado nos termos do art.º 57.º”.
- 1.14.** “Entende-se por flexibilidade de horário, nos termos do disposto no art.º 56.º, n.º 2, do Código de Trabalho “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.
- 1.15.** “A flexibilidade de horário 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 Órgão ou serviço; c) estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.
- 1.16.** “Face ao exposto, o pedido de horário flexível nos moldes em que foi apresentado por V. Exa, reúne as condições para indeferimento, uma vez que não cumpre os requisitos supradescritos, nomeadamente em virtude do horário proposto não contemplar qualquer intervalo para descanso”.

- 1.17. “Deste modo, e em n/entender, o requerimento apresentado consubstancia verdadeiramente um pedido para exercício de funções em regime de jornada contínua”.
- 1.18. “Deste modo, e no que concerne ao pedido de jornada contínua, importa desde já referir que o Código do Trabalho não contempla tal regime”.
- 1.19. “Na verdade, o exercício de funções em jornada continua não é suscetível de ser confundido com os regimes de horário previstos nos artigos 55.º e 56.º do código do trabalho, distinguindo-se destes, particularmente, pela redução de tempo de trabalho e por considerar tempo de trabalho o intervalo de descanso”.
- 1.20. “Assim, também por esta via, se revela inviável a pretensão de V. Exa., na medida em que o horário proposto, como resulta do acima descrito, carece de enquadramento legal”.
- 1.21. A trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, em síntese, nomeadamente, o seguinte.
- 1.22. “Na sequência do recebimento da vossa recusa datada de 23/10/2014, e por mim recebida em 27/10/2014, ao meu horário flexível, venho expor o seguinte”.
- 1.23. “O pedido de horário que formulo é um pedido de horário flexível compreendido no conteúdo do artigo 56.º do Código do Trabalho, obedecendo a sua formulação a todos os requisitos que a Lei impõe sobre esta matéria, sendo entendimento unânime da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, que nada obsta a que o trabalhador solicita um horário desde que menciona o período de início e termo, e as razões fundamentadas que lhe assistem para a sua formulação pois o horário pedido está compreendido no período de funcionamento do estabelecimento”.

- 1.24.** “Nada obsta, assim, a que o horário solicitado, seja formulado nos moldes em que o foi, estando referenciado o período mínimo de descanso para almoço podendo este ser também de 30 minutos, atendendo ao que dispõe a alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, que impõe apenas um limite máximo”.
- 1.25.** “Por outro lado, como impõe o disposto no artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho o empregador apenas pode recusar o pedido se o mesmo for fundamentado em exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável como não resulta da recusa que me foi remetida qualquer invocação de motivos legalmente atendíveis para a recusa não pode o pedido que formulei ser recusado com o fundamento que V. Exas. entenderam invocar, motivo pelo qual solicito que revejam a vossa posição e me concedam o horário solicitado atendendo a que existe uma obrigação constitucional imposta pelo artigo 59.º n.º 1 alínea b) do CRP que impõe que seja cumprido com o direito à conciliação da minha vida familiar com a minha vida profissional reforçados por todas as normas inscritas no Código do Trabalho que também são aplicáveis à minha relação laboral por analogia e que impõe que a entidade organize o horário de trabalho, no cumprimento integral deste princípio ou seja as normas contidas no n.º 3 do artigo 127.º, na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e no n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho”.
- 1.26.** “Devem, assim, V. Exas. configurar favoravelmente o pedido que formulei atendendo ao que dispõem as normas já invocadas e ainda o que dispõe a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, e ainda a Diretiva 2010/18/UE do Conselho de 8 de março de 2010, que releva para efeitos do dever dos Estados membros relativamente à conciliação entre a vida profissional e a vida privada e familiar dos trabalhadores com filhos menores, como é o caso do meu filho ...”.

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.”
- 2.3.** Recentemente a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as “políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres” (Considerando 8.), de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).
- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd.

alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores em funções públicas por remissão do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprovou o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

2.5. 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, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.6. Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

2.7. 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.

- 2.8.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.9.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho.
- 2.10.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
 - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.11.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode 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.
- 2.12.** 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.
- 2.13.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não

mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

- 2.14.** A trabalhadora requerente solicitou, nos termos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho,...alteração do seu horário de trabalho, para a modalidade de horário flexível com entrada às 8 horas e 30 minutos e saída às 16 horas e 30 minutos (cumprindo assim um horário de 8 horas diárias) de 2ª a 6ª feira, de modo a que possa dar apoio ao seu filho recolhendo-o na escola, atento do disposto no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho. Mais vem requerer que o período de descanso para almoço possa ser no limite mínimo de 30 minutos atendendo ao que dispõe o artigo 56.º n.º 3 alínea c, do referido código” e “até ao limite dos 12 anos da menor”.
- 2.15.** E a entidade empregadora entende que tal pedido não configura horário flexível, mas sim jornada contínua, na medida em que o pedido não contempla um período para intervalo de descanso não superior a duas horas, como previsto na alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.16.** No caso em apreço, tendo a trabalhadora de cumprir 8 horas diárias de trabalho e 40 horas semanais e considerando a amplitude de 8 horas requerida, sem que tenha sido previsto um período para intervalo de descanso, conclui-se que o pedido da trabalhadora não é um pedido de horário flexível, pois, a ser deferido a trabalhadora não conseguiria cumprir as 8 horas diárias de trabalho, mas antes passaria a cumprir um período normal de trabalho diário de, quanto muito, 7h30 e semanal de 36h50, compatível com o regime denominado de jornada contínua, hoje previsto no artigo 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, dando-se assim razão ao empregador.
- 2.17.** A este propósito, refira-se o Parecer n.º 139/CITE/2012:

“2.13. Quanto ao regime de trabalho em jornada contínua é de referir que o artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, não atribui à CITE competência para emissão de parecer prévio à recusa da atribuição de tal regime.

Na verdade, o regime de jornada contínua não é suscetível de ser confundido com os regimes de horário previstos nos artigos 55.º e 56.º do Código do Trabalho, porquanto:

2.13.2. Difere do regime de horário flexível, designadamente pela redução de tempo de trabalho e por considerar tempo de trabalho o intervalo para descanso. Na verdade, enquanto que a jornada contínua implica redução do tempo de trabalho diário, o mesmo não acontece no regime de horário flexível.

2.14. Como vem sendo referido, embora o regime de jornada contínua seja considerado um dos instrumentos que pretendem viabilizar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, o mesmo não se confunde com os regimes previstos nos artigos 55.º e 56.º do Código do Trabalho, pelo que a sua recusa pelo empregador não se encontra legalmente sujeita à emissão de parecer prévio da CITE, nos termos do artigo 57.º do mesmo Código, não competindo à Comissão pronunciar-se de acordo com o previsto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, uma vez que, de acordo com o princípio da legalidade da competência previsto no n.º 1 do artigo 29.º do CPA, A competência é definida por lei ou por regulamento e é irrenunciável e inalienável, sem prejuízo do disposto quanto à delegação de poderes e à substituição.”

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE não emite parecer prévio uma vez que o pedido da trabalhadora ..., não é subsumível nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, nem na sua Lei Orgânica, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

3.2. A CITE recomenda ao Centro Hospitalar ..., E.P.E, que promova medidas de conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 1 DE DEZEMBRO DE 2014**