

PARECER N.º 142/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 364 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 16.03.2015 do Vice-presidente da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., técnica superior, conforme se transcreve:

“ASSUNTO: Pedido de Horário Flexível com Intervalo de Descanso de Meia Hora

Para os devidos e legais efeitos, junto se remete a V.ª Exa cópia dos requerimentos apresentados pelas trabalhadoras do ..., nos mesmos melhor identificadas.”

1.1.1. O pedido apresentado pela trabalhadora em 30.01.2015 é formulado nos termos que se transcrevem:

“..., (...) com a categoria de técnica superior, vem requerer a V. Ex.ª se digne autorizar a concessão de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do art.º 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, por ter a seu cargo um menor de 12 anos, com 9 anos de idade.

Mais informo que pretendo que a duração mínima do intervalo de descanso seja de

30 minutos de acordo com o artigo 109.º do Código de Trabalho “intervalo de descanso 1

— O intervalo de descanso não pode ter duração inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceto quando se trate de jornada contínua ou regime previsto em norma especial” de acordo com o definido na alínea 3c) e 4 do artigo 56º da Lei n.º7/2009.

Saliento que após despacho de revogação da jornada contínua com entrada em vigor a 1/2/2015 se torna impossível adaptar as responsabilidades familiares a meu cargo, pelo que solicito, se possível, manter o horário até aqui praticado enquanto aguardo deferimento do presente pedido.

Mais informo, que me comprometo a obedecer à plataforma rígida no período da manhã e da tarde, indicada pela...

Aguardo a melhor compreensão com a finalidade essencial de poder conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a minha vida familiar.”

1.1.2. A trabalhadora tomou conhecimento em 4.03.2015 da Informação n.º 29, que se transcreve e que data de 2.03.2015 e de 3.03.2015:

“Divisão Administrativa Recursos Humanos

Processo n.º S-1.1

Registo n.º ..., ..., ..., ...

Requerente: ..., ..., ..., ...

Assunto: “Horário flexível com intervalo de descanso de meia hora

Informação n.º 29

Quanto ao solicitado por V. Exa nos documentos com os registos n.ºs:

- ..., datado de 2015.01.30;

- ..., datado de 2015.01.30;

- ..., datado de 2015.01.30;

- ..., datado de 2015.01.30;

Cumpre-me informar que no Sistema de Controlo de Assiduidade (Time Report) é possível ajustar um intervalo de descanso com duração de meia hora.

Porém, e de acordo com ponto 6.3 do Despacho do Senhor Vice-Presidente, datado de 30 de janeiro de 2014, que abaixo se transcreve, não é possível gozar intervalos de descanso para almoço de meia hora, em horário Flexível.

“ (...) obrigatoriamente é descontada uma hora para almoço (...) ”

Prevê ainda o ponto 6.2, de dito Despacho que, no âmbito do horário flexível, obrigatoriamente se têm de cumprir os seguintes períodos:

Manhã, das 10 horas às 12 horas;

Tarde, das 14 horas às 16 horas.

É tudo que me cumpre informar.

À consideração de V.^a Exa

DA/RH, 2 de março de 2015”

1.1.2.1. Do referido documento consta, entre outros despachos manuscritos, o seguinte texto manuscrito, que se transcreve:

“Exmo. Sr. Vice-Presidente, parece de remeter à consideração do Exmo. Sr. ...

Para além do retomado, sublinhamos o seguinte:

- Que por despacho do Exmo. Sr. Vice-Presidente o intervalo para almoço foi fixado, obrigatoriamente, em uma hora para os funcionários que praticam horário flexível;

- O gozo de meia hora incumpe tal ordem superior;

- O relógio encontra-se programado de modo a aferir uma hora de intervalo, face à ordem supra mencionada;

- O art.º 109.º n.º 1 da LGTFP impõem que o intervalo de descanso não seja

inferior a uma hora (exceto horário contínuo ou previsão especial);

- a prática de jornada flexível pelos trabalhadores tem sido, embora de forma irregular, transformada numa prática de horário rígido;

- a redução do horário de almoço permitiria a saída e ausência justificada do serviço em hora ainda mais adiantada, podendo verificar-se os constrangimentos para o serviço que a Sra. Chefe de ... aponta

-o art.º 57.º n.º 2 do CT admite, mesmo para os trabalhadores com responsabilidades familiares, que tal direito (jornada flexível) possa ser recusado com fundamento em exigências de serviço.

- Da decisão tomada deve ser dado urgente conhecimento às trabalhadoras À superior consideração de V. Exa (...) 2/3/15”.

1.1.3. Em 6.03.2015, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“..., técnica superior desta ..., em face do despacho datado de 02/03/2015, que indeferiu a concessão de gozo de horário flexível com intervalo de descanso para almoço de 30 minutos, vem, ao abrigo do disposto do art.º 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho aplicável por efeito no disposto do art.º 4.º, n.º 1 al. d) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, dizer o seguinte:

1. Resulta claro dos pareceres emitidos pelos competentes serviços desta ... que a requerente se encontra em condições de poder beneficiar de horário flexível nos termos do art.º 56.º do Código do Trabalho, tendo-lhe sido mesmo concedido esse horário flexível;

2. Resulta também desses pareceres com os quais concorda que o intervalo de descanso para almoço pode ser no seu caso específico fixado em 30 minutos.

3. Porém, já não pode concordar por ser manifestamente ilegal com o despacho de indeferimento supra referido desde logo porque não cumpre as exigências estatuídas no art.º 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho, segundo o qual a recusa do pedido da requerente apenas poderia ocorrer “com fundamento em exigências

imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”;

4. Ora, o despacho de indeferimento em questão limita-se apenas e só a remeter para um despacho do Sr. Vice-presidente de 30/01/2014, segundo o qual é obrigatoriamente descontada uma hora para almoço;

5. Sem que, no entanto, sejam adiantadas quaisquer razões, e muito menos imperiosas, que se imponham para o funcionamento do serviço e que justifiquem a concessão de uma hora no mínimo para descanso à hora de almoço, ou na impossibilidade de substituir a requerente;

6. O despacho do Sr. Vice-presidente de 30/01/2014 não pode servir de justificação para o não cumprimento da referida disposição legal, que deverá ser respeitada, sendo certo que, repete-se, não existe qualquer fundamento legalmente válido para a recusa da concessão do gozo de 30 minutos de intervalo para almoço.

Pelo exposto, requer a V. Exa que tal despacho de indeferimento seja revogado e substituído por outro, proferido em conformidade legal, devendo caso assim se não entenda, ser dado cumprimento ao art.º 57.º, n.º 5 do Código do Trabalho.”

1.1.3.1. Na apreciação realizada pela trabalhadora requerente consta, entre outros, o seguinte despacho manuscrito da Chefe de Divisão ..., datado de 6.03.2015:

“Exmo. Sr. Vice-Presidente,

Parece de instruir o presente processo com vista à sua remessa para a Comissão para a Igualdade no trabalho e no emprego (CITE), caso não seja alterado o despacho do Exmo. Sr. ..., que previamente se deverá pronunciar.

V. Exa determinará

6/3/15”

1.2. Foram juntos ao processo diversos documentos relativamente aos quais não é possível concluir que foram comunicados à trabalhadora requerente,

designadamente:

- Documento da Chefe de Divisão ..., datado de 12.03.2015 e respetivo despacho manuscrito;
- Informação n.º 11/2015, da Chefe de Divisão ..., datado de 3.02.2015 e de 2.03.2015 e respetivos despachos manuscritos;
- Informação n.º 3/2015, da Chefe da Divisão de ..., de 10.02.2015 e de 03.03.2015 e respetivos despachos manuscritos.

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 com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
- 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 doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.5.1.** 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.
- 2.5.2.** 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.

2.5.3. 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.

2.5.4. 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.¹

2.6. Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56º 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.

¹ Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 2.6.1.** 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.
- 2.7.** 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.
- 2.8.** 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. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** A trabalhadora requerente, *“por ter a seu cargo um menor de 12 anos, com 9 anos de idade”* solicitou, nos termos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho um *“horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”* com uma *“duração mínima do intervalo de descanso seja de 30 minutos”*, comprometendo-se *“a obedecer à plataforma rígida no período da manhã e da tarde, indicado pela ...”*.
- 2.10.** No caso em análise, embora o pedido da trabalhadora não indique a amplitude horária diária em que pretende exercer a sua atividade profissional por forma a melhor conciliá-la com a vida familiar, afigura-se que o pedido refere-se ao horário flexível já em prática na entidade empregadora, com a particularidade de ser solicitado um intervalo de descanso de 30 minutos.
- 2.11.** Analisado o processo verifica-se que a intenção de recusa foi notificada à

trabalhadora após o termo do prazo legalmente previsto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho uma vez que o pedido recebido pelo empregador a 30.01.2015, e que deveria ter sido respondido até ao dia 19.02.2015, só o foi a 4.03.2015.

- 2.12.** A cominação legal prevista na alínea a) do n.º 8 do referido artigo 57.º determina a aceitação do pedido da trabalhadora nos precisos termos em que foi formulado.
- 2.13.** Neste sentido, e verificando-se a viabilidade do pedido formulado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, designadamente, por esta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho um pedido que indique um intervalo de descanso de 30 minutos², não tendo o empregador observado o prazo para comunicar a intenção de recusa fica legalmente determinada a aceitação do pedido da trabalhadora.
- 2.14.** Sem embargo da conclusão alcançada no processo em análise, esclarece-se o seguinte:
- 2.14.1.** É entendimento desta Comissão considerar que, na falta de indicação pela trabalhadora, o prazo para o exercício do direito irá até aos 12 anos da criança. Não obstante, e de acordo com o Parecer n.º 70/CITE/2012: *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”*

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à recusa apresentada pela ... relativo ao pedido

² Ver Parecer n.º 15/CITE/2010.

formulado pela trabalhadora ..., porquanto, de acordo com o previsto na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho considera-se que o empregador aceitou o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos uma vez que não comunicou a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido.

- 3.2.** A CITE recomenda à ... que promova a 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 ABRIL DE 2015**