

PARECER N.º 424/CITE/2017

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 1132-FH/2017

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 21.07.2017, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., assistente técnica, a exercer funções no Serviço de ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“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, por remissão do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro

A.T. ...

Em referência ao assunto em epígrafe, solicito a V. Exa. a emissão do parecer prévio à recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos e com os fundamentos seguintes:

- 1. Em 23 de junho de 2017, a trabalhadora acima identificada, apresentou pedido de autorização para a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos e ao abrigo do disposto nos art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho [Doc.s n.os 1 a 2].*
- 2. O pedido foi submetido à consideração do Conselho de Administração deste ... que se pronunciou pela recusa do pedido, nos termos e com os fundamentos constantes da Inf. n.º 778/17..., de 29/06/2017 [Doc. n.º 3].*
- 3. A trabalhadora foi notificada em conformidade e apresentou alegação [Doc.s n.os 4 a 8].*
- 4. Cumpridos os procedimentos prévios e considerando que se mantém a*

intenção de recusar o pedido, submete-se o assunto à consideração de V. Exa.

5. *Com efeito, a recusa tem por base, cumulativamente, exigências imperiosas deste ... e a incapacidade de substituição do trabalhador, atentas as dificuldades de que se reveste a contratação de trabalhadores nos serviços e empresas pública.*
6. *Sobre o assunto, a Administradora ..., Dra ..., pronunciou-se nos termos seguintes: (...) Analisado o pedido e respetiva fundamentação entende-se que o mesmo deve ser recusado com os fundamentos seguintes:*
 - i) *O horário requer/do não constitui um horário de trabalho flexível nos termos previstos nos artigos 56.º do Código do Trabalho (doravante CT);*
 - ii) *Não é apresentada qualquer fundamentação sobre em que medida o horário solicitado permitiria ao requerente uma melhor compatibilização entre a atividade profissional e a atividade familiar, razão de ser da previsão da norma invocada e;*
 - iii) *A aplicação do horário pretendido compromete o apoio administrativo ao internamento de (...)*

Mais informa que (...) A requerente qualifica este horário de "flexível". Contudo, pensamos, fá-lo indevidamente uma vez que o horário de trabalho flexível se caracteriza pela possibilidade de serem estabelecidas horas de entrada e saídas variáveis. Significa isto que o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do horário de trabalho, dentro de certos limites, de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a sua vida profissional com as responsabilidades parentais.

Mas não é este o regime que a Sra. ... pretende. Na verdade, o seu requerimento não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim a redução da duração do período de intervalo de descanso correspondente ao almoço de 1.00 para 30 minutos.

Desconhece-se a existência de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ao requerente (assistente técnico) que permita reduzir este intervalo de descanso de uma hora, por regra obrigatório, para 30 minutos. (...) Por todo o exposto, entende-se que o pedido não se enquadra no âmbito da aplicação do artigo 56.º do CT já que não só não configura um horário de trabalho flexível, nos termos previstos na lei, como ainda compromete o descanso obrigatório de pelo menos uma hora após cinco horas de trabalho consecutivo previsto no artigo 213.º do CT.

Pelo exposto, e salvo melhor opinião, deve o requerido ser indeferido..” [Doc.s n.os 9 e10].

7. *Sobre o indeferimento a trabalhadora alegou o seguinte: (...)*
8. *Por outro lado, considerando os dados do Balanço Social de 2016, dos 644 Assistentes Técnicos, 81% são mulheres e, destas, 26% têm idade inferior a 40 anos, estando potencialmente abrangidas pelo regime da parentalidade.*
9. *Até à data, os pedidos de alteração do horário ou da organização do tempo de trabalho, motivados por parentalidade ou incapacidade temporária, com ou sem formulação escrita, foram autorizados, ainda que fosse necessário afetar os trabalhadores a unidades orgânicas diferentes e/ou dotados de meios que permitissem compatibilizar aqueles horários com o adequado tratamento e apoio aos doentes deste*
10. *Com efeito, o, como a generalidade dos estabelecimentos, funciona 24 horas por dia, 365 dias por ano, com uma elevada taxa de ocupação em internamento.*
11. *Tem, igualmente, três unidades de urgência externa, diversas áreas de diagnóstico e tratamento e de consulta externa.*

12. *Em todas as áreas supra referidas, está contemplado o apoio de assistentes técnicos, sendo que apenas o Ambulatório (consulta externa), os hospitais de dia e algumas áreas de diagnóstico e terapêutica funcionam até às 20 horas.*
13. *Conforme decorre do supra referido, a autorização de novos pedidos de dispensa de trabalho noturno e em fins de semana, é atualmente suscetível de fazer perigar a integridade física e a vida, dos utentes que diariamente acorrem a este ..., com especial incidência para as centenas de utentes que carecem de internamento, frequentemente em situação de risco de vida.*
14. *Estando dois direitos em confronto — compatibilização do trabalho com a parentalidade versus o direito à vida e/ou à integridade física — não se poderão suscitar dúvidas quanto ao que deverá ceder.*
15. *Salienta-se, ainda, que o pedido formulado pela requerente assenta na necessidade de assegurar o bem-estar da filha menor.*
16. *Ora e salvo o devido respeito pela organização familiar da requerente, não pode impender só sobre este ... o ónus de criar mecanismos que permitam assegurar o bem-estar dos descendentes dos seus trabalhadores, sobretudo quando está em risco a incapacidade de assegurar a integridade e vida dos seus utentes. Esse ónus impende primeiro sobre os progenitores, que também deverão encontrar mecanismos que permitam conciliar a vida pessoal com a profissional.*
17. *Assim e sob pena de violação dos direitos dos demais trabalhadores, é imprescindível o cumprimento do horário fixado para cada turno, situação que poderá não estar salvaguarda no pedido ora formulado.*
18. *Junto se envia o mapa de horários de trabalho, relativo ao último trimestre, dos trabalhadores com funções idênticas às da trabalhadora acima identificada [Docs. n.os 11 a 13].*

19. Pelo atrás exposto, solicito a V. Exa., se digne emitir parecer prévio à recusa de autorização para trabalho em regime de horário flexível à trabalhadora ..., atentas às exigências imperiosas do funcionamento da empresa e a impossibilidade de substituir o trabalhador, indispensável para o adequado tratamento dos utentes que procuram cuidados de saúde prestados por este ...

(...)

Junta: Treze (13) documentos ;"

1.1.1 Em 23.06.2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

"(...) No seguimento do artigo 56/57 do código do Trabalho, venho por este meio solicitar a autorização para passar a meu horário a flexível. Sendo a minha proposta:

Horário variável

9:00hrs – 9:30hrs

17:30hrs-18:00hrs

Horário fixo

9:30 hrs-17:30hrs com 30m de refeição

Este horário será praticado até a minha filha completar 12 anos.

Mais declaro que a minha filha vive comigo em comunhão de mesa e habitação."

1.1.2 Em 13.07.2017 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora o seguinte que, sucintamente, se transcreve:

*"ASSUNTO: Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares
Em referência ao assunto em epígrafe, informa-se V. Exa. que o requerimento de horário flexível apresentado foi indeferido por Deliberação do Conselho de Administração deste ...1 de 13 de julho de 2017, cuja cópia se junta.*

Assim, fica V. Exa. notificada para, querendo, no prazo de 5 dias, apresentar por escrito uma apreciação sobre a decisão do referido pedido.

Com os melhores cumprimentos,

A Diretora do Serviço de Recursos Humanos"

"Informação n.º 778/17/ UP-CM 2017/06/29

Para: A Diretora do Serviço de Recursos Humanos

(...)

ASSUNTO: Horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares

A.T. ...

I - Enquadramento

1-A trabalhadora acima identificada, Assistente Técnica, e a exercer funções no Serviço de ..., solicita horário flexível por ter uma filha menor, com 4 anos de idade, e com os fundamentos invocados no docs n-ºs 1 e 2, que se juntam.

2 - A trabalhadora propõe" (...) Horário variável

- 9:00 hrs—9:30 hrs*
- 17:30 hrs — 18:00 hrs*

Horário fixo

- 9:30 hrs — 17:30 hrs com 30m de refeição (...).".*

3 - A Administradora ..., Dra. ..., pronunciou-se nos termos seguintes: " (...) Analisado o pedido e respetiva fundamentação entende-se que o mesmo deve ser recusado com os fundamentos seguintes:

i) O horário requerido não constitui um horário de trabalho flexível, nos termos previstos nos art.os 56.º do código do Trabalho (doravante CT);

ii) Não é apresentada qualquer fundamentação sobre em que medida o horário solicitado permitiria ao requerente uma melhor compatibilização entre a atividade profissional e a atividade familiar, razão de ser da previsão da norma invocada e;

iii) A aplicação do horário pretendido compromete o apoio administrativo ao internamento de (...)

4 - Mais informa que " (...) A requerente qualifica este horário de "flexível". Contudo, pensamos, fá-lo indevidamente uma vez que o horário de trabalho flexível se caracteriza pela possibilidade de serem estabelecidas horas de entrada e saídas variáveis. Significa isto que o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do horário de trabalho, dentro de certos limites, de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a sua vida profissional com as responsabilidades parentais.

Mas não é este o regime que a Sra. ... pretende. Na verdade, o seu requerimento não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim a redução da duração do período de intervalo de descanso correspondente ao almoço de 1.00 para 30 minutos.

Desconhece-se a existência de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ao requerente (assistente técnico) que permita reduzir este intervalo de descanso de uma hora, por regra obrigatório, para 30 minutos. (...) Por todo o exposto, entende-se que o pedido não se enquadra no âmbito da aplicação do artigo 56.º do CT já que não só não configura um horário de trabalho flexível, nos termos previstos na lei como ainda compromete o descanso obrigatório de pelo menos uma hora após cinco horas de trabalho consecutivo previsto no artigo 213.º do CT.

Pelo exposto, e salvo melhor opinião, deve o requerido ser indeferido.” (Doc. n.º 3).

5 - Dado que a trabalhadora alterou o requerimento inicialmente entregue, foi solicitada a pronúncia à referida Administradora ..., que informou o seguinte: “ (...) Mantenho a opinião previamente expressa: inexistem fundamentos jurídicos para a aprovação da redução para meia hora do horário de almoço. Tal configuraria um regime de jornada contínua e não um horário flexível” (Doc. n.º 4).

6 - A trabalhadora encontra-se vinculada a este ..., mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, celebrado ao abrigo do Código do Trabalho (CT), [aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, alterado pela Declaração de Retificação n.º 21/2009 de 18 de março, e pelas Leis n.ºs 105/2009 de 14 de setembro, 53/2011 de 14 outubro, 23/2012 de 25 de junho, 47/2012 de 29 de agosto, 69/2013 de 30 de agosto, 27/2014 de 08 de maio, 55/2014 de 25 de agosto, 28/2015 de 14 de abril, 120/2015 de 1 de setembro, 8/2016 de 1 de abril e 28/2016, de 23 de agosto], e pratica o período normal de trabalho semanal de 40 horas.

7 - Face à importância da matéria, transcrevem-se as normas que regulam a situação em apreço, com negrito nosso: “ (...) Artigo 56.º

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

1 — 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 — Entende-se 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.

3 — 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.

4 — 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.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.
Artigo 57.º

Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível

1 — 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:
- i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
 - ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;
 - ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2 — O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 — No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 — Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 — A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7— Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 — Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido _____ nesse _____ número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 — Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 — Constitui contra ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7”.

8 - Assim, nos termos conjugados das disposições legais invocados conclui-se o seguinte:

a) A trabalhadora com responsabilidades familiares tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, desde que cumpra o disposto no n.º 1 do artigo 57.º da Código do Trabalho;

b) Todavia, o horário a praticar deve-se conter dentro do horário de funcionamento do estabelecimento, in caso, no horário de funcionamento no Serviço de ...;

c) Pode ser estabelecido um intervalo de descanso em períodos de trabalho até duas horas;

d) O empregador pode, no prazo de 20 dias a contar da receção do pedido, recusá-lo mas, apenas, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável;

- e) *Após pronúncia do trabalhador o processo é enviado à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego para emissão de parecer prévio;*
- f) *O parecer da Comissão é vinculativo, só podendo ser impugnado judicialmente;*
- g) *Caso o pedido não seja recusado no prazo de 20 dias, não seja submetido à Comissão ou não seja notificado o teor parecer prévio, considera-se o mesmo tacitamente deferido nos seus precisos termos;*
- h) *A não observância destas normas constitui contraordenação grave punível com coima apurada nos termos seguintes;*

(...) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a €10 000 000, de 15 UC a 40 UC em caso de negligência e de 55 UC a 95 UC em caso de dolo”

II — Conclusão

1 - Analisando o requerimento apresentado conclui-se que a trabalhadora informa o horário de trabalho que pretende praticar até a sua filha menor perfazer 12 anos de idade.

2 - A trabalhadora declara que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com a mesma.

3 - Face ao exposto, submete-se à consideração superior.

A Técnica Superior (...)”

1.1.2.1. Despacho manuscrito que se transcreve:

“O CA Indefere

Presente à sessão do CA de 13/07/2017

Ata n.º 30/2017"

1.1.3 Em 17.07.2017, a trabalhadora apresentou resposta à comunicação da entidade empregadora, nos termos que se transcrevem:

*"Assunto: Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares
Assistente Técnica ...*

No seguimento do assunto em epígrafe, fui notificada a 13 de Julho de 2017, do indeferimento do meu requerimento para horário flexível ao abrigo do artº 56 e 57 da Lei nº7/09 de 12 de Fevereiro.

Venho por este meio apresentar a minha apreciação:

Sou mãe de 3 filhas, as quais vivem comigo em comunhão de mesa e habitação:

... de 17 anos

... de 12 anos

... de 4 anos

*Encontro-me desde Fevereiro a Morar em ..., no Concelho do ..., que dista do ...
cerca de 60km (informação do mesmo retirada do Site das Finanças);*

*Desloco-me todos os dias de transporte público, juntamente com a minha filha de
4 anos, pois o Jardim de Infância dela fica perto do meu local de trabalho. O
horário de funcionamento do mesmo é das 08:00hrs às 18:00hrs;*

*Pago um acréscimo de 20 eur por mês do prolongamento Pré-escolar que me
permite ir busca-la entre as 18:00hrs e das 19:00hrs (comprovativo de pagamento
em anexo);*

O Pai, meu marido, Revisor da ..., trabalha por turnos o que dificulta o apoio entre outras tarefas familiares, a de ir levar e buscar ao infantário; esta tarefa tem de ser assegurada por mim;

Com o horário atual chego a casa, pelas 20:45 hrs; que dificulta a minha rotina familiar tais como: banho, jantar e até na hora de descanso (visto levantarmo-nos bastante cedo);

A alteração que solicito permitir-me-á:

Chegar a casa pelas 19:40hrs o que se reflete numa hora a mais de apoio a minha filha de 4 anos e restante família;

Para além do referido na alínea anterior, permite-me ir buscar a minha filha dentro do horário de funcionamento do Jardim de Infância sem acréscimo na mensalidade;

Mais informo que a alteração de horário que estou a pedir, permite-me realizar todas as minhas tarefas diárias profissionais, não pondo em causa o bom funcionamento administrativo do Serviço de Internamento de ... e

Fico a aguardar resposta,

Com os meus melhores cumprimentos

..."

1.1.4 Ao processo foi junto parecer da administradora ..., de 26/06/2017, que se transcreve:

*"Assunto: Parecer sobre o pedido de flexibilidade de horário da assistente técnica
....*

Exma. Senhora,

Acusamos a receção do pedido no qual a colaboradora supra identificada requereu a redução do seu período de almoço de uma hora para trinta minutos, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho — regime de horário flexível, invocando para ser mãe de uma filha menor de 12 anos (4 anos). Analisado o pedido e respetiva fundamentação, entende-se que o mesmo deve ser recusado com os fundamentos seguintes:

- i) O horário requerido não constitui um horário de trabalho flexível, nos termos previstos nos artigos 56.º do Código do Trabalho (doravante CT);*
- ii) Não é apresentada qualquer fundamentação sobre em que medida o horário solicitado permitiria ao requerente uma melhor compatibilização entre a atividade profissional e a atividade familiar, razão de ser da previsão da norma invocada e;*
- iii) A aplicação do horário pretendido compromete o apoio administrativo do apoio administrativo ao internamento de*

Conceito de horário de trabalho flexível

A requerente que pratica, em regra, o horário das 09.00 às 18.00 horas vem pedir a sua alteração de forma a cumprir um horário de trabalho entre as 09:00 horas e as 17:30 horas, com um intervalo de descanso para almoço de apenas 30 minutos. A requerente qualifica este horário de “flexível”. Contudo, pensamos, fá-lo indevidamente uma vez que o horário de trabalho flexível se caracteriza pela possibilidade de serem estabelecidas horas de entrada e saídas variáveis. Significa isto que o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do horário de trabalho, dentro de certos limites, de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades parentais. Mas não é este o regime que a Sra. ... pretende. Na verdade, o seu requerimento não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim a redução da duração do período de intervalo de descanso correspondente ao almoço de 1.00 hora para

30

minutos.

Desconhece-se a existência de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ao requerente (assistente técnico) que permita reduzir este intervalo de descanso de uma hora, por regra obrigatório, para 30 minutos.

Mais que o ponto 1 da Deliberação do Conselho de Administração do ... de 27/12/2013 determina que a redução do período de almoço para 30 minutos apenas será possível nas situações de:

- a) Realização de exames invasivos*
- b) Ao desempenho de atividades que sejam, necessariamente, realizadas em equipas com profissionais cujo intervalo de descanso seja inferior 1 (uma) hora*
- c) Ao desempenho de funções em que a introdução de um intervalo de 1 (uma) hora ou mais de intervalo de descanso sejam incompatíveis com as atividades realizadas*
- d) Permitam uma maior acessibilidade e rentabilização da capacidade instalada dos serviços e unidades.*

A situação profissional do requerente não se enquadra em nenhuma das situações previstas. Pelo contrário, a autorização desta redução do período de almoço e consequente alteração para mais cedo do horário normal de saída do trabalhador causará grave transtorno ao normal funcionamento do atendimento administrativo do internamento do serviço de ... do

Por todo o exposto, entende-se que o pedido não se enquadra no âmbito de aplicação do artigo 56.º do CT, já que não só não configura um horário de trabalho flexível, nos termos previstos na lei, como ainda compromete o descanso obrigatório de pelo menos uma hora após cinco horas de trabalho consecutivo previsto no artigo 213º do CT.

Pelo exposto, e salvo melhor opinião, deve o requerido ser indeferido. A Administradora ...".

- 1.2.** Ao processo foram, ainda, juntos: Cópia de cartão de cidadão; Dados Gerais da Autoridade Tributária e Aduaneira; Fatura; Documento relativo a bom funcionamento do Jardim de Infância; Mapas de horários de trabalho relativos a abril, maio e junho de 2017; comprovativo de envio e receção de documentos.

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. 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.

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, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a 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 dispendo, 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. 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.

2.6.1. 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.

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

- 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. No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de filha menor com 4 anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, *"Horário variável 9:00hrs – 9:30hrs 17:30hrs-18:00hrs Horário fixo 9:30 hrs-17:30hrs com 30m de refeição Este horário será praticado até a minha filha completar 12 anos."*
- 2.10. Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível, foi invocado pela entidade empregadora, sucintamente, o seguinte: *"A requerente qualifica este horário de "flexível". Contudo, pensamos, fá-lo indevidamente uma vez que o horário de trabalho flexível se caracteriza pela possibilidade de serem estabelecidas horas de entrada e saídas variáveis. Significa isto que o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do horário de trabalho, dentro de certos limites, de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a sua vida profissional com as responsabilidades parentais.*
Mas não é este o regime que a Sra. ... pretende. Na verdade, o seu requerimento não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim a redução da duração do período de intervalo de descanso correspondente ao almoço de 1.00 para 30 minutos.
Desconhece-se a existência de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ao requerente (assistente técnico) que permita reduzir este intervalo de descanso de uma hora, por regra obrigatório, para 30 minutos. (...)

Por todo o exposto, entende-se que o pedido não se enquadra no âmbito da aplicação do artigo 56.º do CT já que não só não configura um horário de trabalho flexível, nos termos previstos na lei como ainda compromete o descanso obrigatório de pelo menos uma hora após cinco horas de trabalho consecutivo previsto no artigo 213.º do CT. (...) Pelo exposto, e salvo melhor opinião, deve o requerido ser indeferido.(...) Dado que a trabalhadora alterou o requerimento inicialmente entregue, foi solicitada a pronúncia à referida Administradora ..., que informou o seguinte: “ (...) Mantenho a opinião previamente expressa: inexistem fundamentos jurídicos para a aprovação da redução para meia hora do horário de almoço. Tal configuraria um regime de jornada contínua e não um horário flexível” (...) A trabalhadora encontra-se vinculada a este ..., mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, celebrado ao abrigo do Código do Trabalho (CT).”

- 2.11.** Em apreciação à comunicação da decisão relativa ao pedido formulado, a trabalhadora veio referir, sucintamente, que: *“ a alteração de horário que estou a pedir, permite-me realizar todas as minhas tarefas diárias profissionais, não pondo em causa o bom funcionamento administrativo do Serviço de Internamento de ... e”*.
- 2.12.** Atendendo aos fundamentos invocados pela entidade empregadora importa esclarecer que esta Comissão tem entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

² Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

³

- 2.13.** Refira-se, ainda, a este respeito que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a sem, no entanto, descuidar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a.
- 2.14.** Na verdade, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.15.** Acresce ao supra referido que no âmbito do regime especial de horário flexível consagrado no artigo 56.º do Código do Trabalho, esta Comissão entende que o intervalo de descanso poderá ter a duração mínima de 30 minutos. A duração máxima será a determinada na alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho , a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

2.16. Este é o entendimento da CITE, nos termos do Parecer n.º 15/CITE/2010, que se transcreve, na parte relevante:

“2.1.2. O horário flexível é um dos corolários do princípio constitucional do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.

2.1.3. 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 actividade 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.

2.1.4. 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.

2.2. 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?

2.2.1. 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.

2.2.2. 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.

2.2.3. 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 protecção 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.

2.2.4. 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.

2.2.5. 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 objectivo fundamental, que é o de conciliar melhor, e mais efectivamente, a actividade profissional com a vida familiar."

- 2.17.** Embora alegando a entidade empregadora, que "*A aplicação do horário pretendido compromete o apoio administrativo ao internamento de ...*", não concretizou quais as exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de ... que justificam a recusa apresentada.
- 2.18.** Neste sentido, e de acordo com o exposto não se vislumbram os motivos que impedem a atribuição do horário requerido.
- 2.19.** Por último e considerando o prazo indicado pela trabalhadora, esclarece-se que tem sido entendimento desta Comissão o constante do 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, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto a entidade empregadora não alegou ou demonstrou as exigências imperiosas do funcionamento do Serviço

de ... justificativas da impossibilidade de atribuir o requerido.

- 3.2.** Recomendar ao ..., que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE AGOSTO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.