

PARECER N.º 24/CITE/2015

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 1336 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 15.12.2014, a CITE recebeu da ... 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. Em 21.10.2014, a trabalhadora dirigiu um requerimento à entidade empregadora, referindo o seguinte:
 - 1.2.1. Que é “funcionária da ..., a exercer funções de auxiliar de educação no Lar ... e vem solicitar que lhe seja aplicado um regime de horário de trabalho flexível nos termos do disposto no artigo 56.º do Código de Trabalho, no sentido de passar a praticar um horário de trabalho, em regime contínuo, das 10.00 às 17:30, nos termos dos fundamentos que se seguem:

- 1.2.1.1.** “O meu agregado familiar é composto pelo meu marido, ..., e pelo nosso filho, nascido a 13 de julho de 2013, com quinze meses de idade, ..., que vive connosco em comunhão de mesa e habitação”.
- 1.2.1.2.** “Atualmente, o meu filho frequenta a Creche na Associação ..., e tem o seguinte horário: 9:00 - às 18:00”.
- 1.2.1.3.** “O meu marido é sócio gerente da empresa ..., Lda., não tem horário fixo, uma vez que é ele que habitualmente abre e fecha o estabelecimento comercial, permanecendo na loja para além do horário de atendimento ao público a fim de preparar encomendas e organizar serviço, fazendo ainda muitas deslocações em Portugal e Espanha, para reuniões tanto com clientes como com fornecedores, - o que não lhe permite ir levar e/ou buscar o nosso filho à escola”.
- 1.2.2.** “Assim, ao praticar o horário do turno da tarde (15:00 - 22:30), é impossível conciliar este horário com a minha vida familiar, nomeadamente o ir buscar o meu filho à Creche, sendo que fico sempre dependente de amigos, ou vizinhos que o possam ir buscar”.
- 1.2.3.** “Tudo isto acarreta um grande transtorno e desgaste, para mim, mas especialmente para o meu filho, pois para uma criança desta idade é expectável que seja a mãe ou o pai a ir buscá-lo à Creche, criando instabilidade na sua rotina, o que viola o superior interesse do menor em causa”.
- 1.2.4.** “Assim, pretendo trabalhar no horário - 10:00 - 17:30 - de modo a permitir a conciliação da minha atividade profissional com a da minha vida familiar, nomeadamente com a do meu filho menor”.

- 1.3.** Em 11.11.2014, a entidade empregadora solicitou à trabalhadora a indicação do prazo durante o qual pretende trabalhar em regime de horário flexível, tendo esta respondido em 13.11.2014, que pretendia trabalhar no referido horário “até o seu filho perfazer 12 anos de idade, ou seja até, 2025.07.03”.
- 1.4.** Com data de 03.12.2014, a entidade empregadora responde à trabalhadora, comunicando-lhe o seguinte:
- 1.4.1.** “O regime de jornada contínua não é suscetível de ser confundido com o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, designadamente pela redução de tempo de trabalho e por considerar tempo de trabalho o intervalo para descanso”.
- 1.4.2.** “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”.
- 1.4.3.** “Como é do conhecimento de V. Exa., a ... tem como fins a realização da melhoria do bem-estar das pessoas, prioritariamente dos mais desprotegidos, abrangendo as prestações de ação social, saúde, educação e ensino, cultura e promoção da qualidade de vida. Para a realização dos seus fins estatutários, a ... cria, organiza e dirige estabelecimentos e serviços no âmbito das suas atividades e, entre outras, desenvolve e prossegue modalidades de ação social em rodas as valências, nomeadamente na área da infância e juventude”.

- 1.4.4.** “O Lar ..., onde V. Exa exerce funções, é um equipamento social da ... destinado a acolher temporária ou prolongadamente crianças e jovens em situação de perigo, provenientes dos Centros ... desta instituição, proporcionando-lhes uma relação afetiva do tipo familiar e os cuidados necessários ao seu desenvolvimento integral”.
- 1.4.5.** “O Lar funciona em regime aberto, 365 dias por ano e 24 horas por dia, tendo capacidade para 28 crianças e jovens, que se distribuem por 4 pisos”.
- 1.4.6.** Presentemente, as crianças e jovens encontram-se organizados em 2 grupos, um com 12 crianças, com idades compreendidas entre os 12 meses e os 2 anos, outro com 26 crianças, com idades compreendidas entre os 3 e os 15 anos”.
- 1.4.7.** “O grupo de crianças mais novas integra 2 crianças com acentuados problemas ao nível da sua mobilidade, uma com paralisia cerebral, totalmente dependente de terceiros, e outra com patologia de artrogripose e miopatia, com prognóstico de dependência permanente e sistemática, o que implica igualmente o apoio continuado de um adulto cuidador. Estas crianças são acompanhadas ao nível de saúde em diferentes consultas de especialidade e terapias. Apesar de integradas em Jardim de Infância durante o dia, as crianças portadoras de deficiência exigem cuidados mais específicos no período da manhã e de tarde a partir das 15h00, bem como nos fins de semana e períodos de férias”.
- 1.4.8.** “V. Exa está afeta ao grupo de crianças mais novas, num horário fixo no turno da tarde, com folgas quinzenais ao fim de semana. Anteriormente, praticava um horário entre as 15h00 e as 22h30, o qual foi alterado a

seu pedido, atendendo a que se encontra grávida e à declaração médica que apresentou "para moderar esforços físicos, devendo evitar período de trabalho noturno após os 20h00".

1.4.9. “Para assegurar o acolhimento do grupo de crianças mais novas e garantir a cada uma a satisfação das suas necessidades básicas e uma relação afetiva, equilibrada e de qualidade, o Lar conta com as seguintes unidades de pessoal:

- Uma Educadora de Infância, com horário fixo de 2.^a feira a 6.^a feira, das 9h00 às 17h00, tendo em conta que estas crianças, pela sua idade, características e necessidades, não estão, na sua maioria, ainda integradas em equipamentos de infância, pelo que permanecem no Lar e necessitam de um plano de atividades lúdicas ou pedagógicas que promovam o seu desenvolvimento e equilíbrio emocional;

- Três Auxiliares de Educação, com horário rotativo, das 7h30 às 15h00 e das 15h00 às 22h30. Durante o fim de semana fica apenas uma unidade de pessoal de manhã e, quinzenalmente, também apenas uma da parte da tarde;

- Duas Auxiliares de Educação, com trabalho noturno das 22h00 às 8h00, com horário alternado entre elas”.

1.4.10. “Neste contexto, entende a ... que o horário por si solicitado não serve as exigências imperiosas de funcionamento do Lar ..., dado que não permite acautelar o bem-estar e a integridade física das crianças acolhidas neste equipamento”.

- 1.4.11.** “De facto, embora a lei estabeleça que o trabalhador com filho menor de 12 anos, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entende-se que no caso em análise o interesse público se sobrepõe, concretamente o superior interesse das crianças acolhidas pela ...”.
- 1.4.12.** “Mais se informa que foram efetuadas diligências no sentido de verificar junto dos demais equipamentos da ... a eventual existência de posto de trabalho compatível com o horário de trabalho pretendido por V. Exa, o que, até ao momento, não se verifica, uma vez que todas as necessidades foram oportunamente preenchidas no âmbito do processo anual de mobilidade de pessoal da área da Educação”.
- 1.4.13.** “Por outro lado, importa referir que no seu requerimento menciona que o seu marido e pai do menor é sócio-gerente de uma empresa, não tendo horário fixo. Analisada a certidão permanente da empresa, junta ao requerimento, verifica-se que existem mais sócios na mesma empresa, pelo que admitimos que seja possível conjuntamente com o outro progenitor procurar conciliar as responsabilidades familiares com a atividade profissional”.
- 1.4.14.** “Assim, e com os fundamentos invocados, comunico a V. Exa a recusa do pedido apresentado, nos termos e para os efeitos do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho”.
- 1.4.15.** “Sem prejuízo do exposto, caso se venha entretanto a verificar a possibilidade de afetar V. Exa o posto de trabalho compatível com a prestação de trabalho no horário pretendido, poder-se-á proceder à sua mobilidade interna”.

- 1.5.** Em 04.12.2014, a trabalhadora requerente faz a seguinte apreciação:
- 1.5.1.** “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 (n.º 2 art.º 56.º), tendo sido escolhido por mim a hora de início: 10:00 horas e a hora de termo:17:30”.
- 1.5.2.** “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve: (n.º 3 (a) art.º 56.º) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário - o horário que pretendo realizar tem o período de trabalho correspondente ao horário que atualmente realizo, de sete horas e 30 minutos, com intervalo para descanso”.
- 1.5.3.** “Foi feito um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, por considerar ser o mais adequado para fazer face às minhas responsabilidades familiares”.
- 1.5.4.** “Tendo em conta o contexto e funcionamento do Lar ..., onde exerço funções atualmente, percebo que seja complicado conciliar o meu pedido com as exigências do local, mas para fazer face as necessidades da minha vida familiar, é imprescindível que seja aceite o meu pedido”.
- 1.5.5.** “Mais informo que estou disponível para uma eventual mobilidade de trabalho, dentro da zona de Lisboa, inclusive noutra área que não a da educação, desde de que com o horário que necessito para apoiar o meu filho menor de 12 anos”.
- 1.5.6.** “Quanto à situação profissional do meu marido e pai do menor, importa referir que o outro sócio existente na empresa também tem filhos

menores de 12 anos que necessitam de apoio familiar tendo os dois de conciliar entre si as responsabilidades profissionais, havendo por isso muitos dias em que tenho de ser eu necessariamente a ir levar e buscar o nosso filho à creche”.

- 1.5.7.** “Acréscce ainda que é o meu marido que faz as compras de material, visitas a clientes, etc., enquanto que o outro sócio fica na loja (aberta ao público), o que acarreta muitas deslocações e horários imprevisíveis”.

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.** A CITE tem entendido que, sendo alargado o prazo do pedido de horário flexível, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.
- 2.4.** Com efeito, os motivos alegados pela entidade empregadora, apesar desta apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a referida entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.
- 2.5.** Acresce que foi ultrapassado o prazo de 20 dias previsto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, uma vez que a lei não prevê a possibilidade de suspensão do prazo para solicitar quaisquer elementos ao/à requerente e a entidade empregadora recebeu o pedido da trabalhadora em 21.10.2014 e respondeu apenas em 03.12.2014, pelo que, nos termos da alínea a) do n.º 8 do citado artigo 57.º do mesmo Código, “considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador, nos seus precisos termos”.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., 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, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, 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 14 DE JANEIRO DE 2015**