



PARECER N.º 69/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido 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 de Fevereiro
Processo n.º 255 – FH/2010

I – OBJECTO

- 1.1. Em 22 de Março de 2011 deu entrada na CITE, remetida pela direcção da ... de Matosinhos – Associação Portuguesa de ..., uma solicitação de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., psicóloga responsável pelo acompanhamento diário de 35 utentes no CAO C da referida associação.
- 1.2. Do requerimento apresentado pela trabalhadora à entidade empregadora, por intermédio de mandatária, remetido por fax no dia 21 de Fevereiro de 2011, consta que:
 - De acordo com previsto no artigo 47.º do Código do Trabalho, irá gozar *as duas horas de amamentação a que tem direito em dois períodos. Assim, pela manhã entrará no serviço às 10h e da parte da tarde sairá às 16h;*
 - Pretende a passagem ao regime de horário flexível, a partir do dia 23 de Fevereiro, pelo prazo de dois anos, passando a cumprir horário fixo das 9h às 16h, de segunda a sexta-feira, horário este que, em acumulação com a dispensa para amamentação, passará a exercer das 10h às 15h;
 - Tem a seu cargo três filhos menores de 12 anos que fazem parte do seu agregado familiar, frequentando os dois mais velhos a escola primária e a pré-primária, respectivamente, necessitando de quem os recolha do estabelecimento de ensino no final das actividades lectivas diárias e os acompanhe



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

posteriormente, encontrando-se ainda a amamentar a sua filha mais nova com 5 meses de idade;

- O outro progenitor tem uma actividade profissional que não lhe permite exercer horário flexível pelo que considera essencial a sua presença junto dos filhos.

1.3. Da exposição de motivos da entidade empregadora, datada de 11 de Março de 2011, consta que por exigências imperiosas do funcionamento da empresa e na impossibilidade de substituir a trabalhadora visto esta ser imprescindível, há intenção de recusar o pedido com base nos seguintes fundamentos:

- A requerente é a única técnica psicóloga na instituição como responsável pelo acompanhamento pessoal e diário de 35 utentes do serviço em CAO C (Grupos H, I, L), pelo que é necessário exercer a sua actividade dentro do horário em que tais utentes frequentam a instituição, ou seja, das 9h às 17h, com intervalo para almoço entre as 13h30m e as 14h30m, sem embargo do gozo da dispensa para amamentar;
- Não há possibilidade de substituir a requerente uma vez que é a única técnica com habilitações em psicologia que se encontra adstrita ao CAO C.

1.3.1. Expende ainda a entidade empregadora que a presença da trabalhadora é imprescindível durante o período de frequência dos utentes, não sendo viável a substituição diária da requerente (saída antecipada para as 16h, e, por ora, para as 15h por se encontrar a gozar o direito a dispensa par amamentação) ao mesmo tempo que se concederia um horário que integraria uma hora considerada como inútil por corresponder àquela em que os utentes se encontram em intervalo para almoço.

1.4. A entidade empregadora informou por escrito que a trabalhadora não apresentou apreciação à intenção de recusa.

1.5. Em 30 de Março de 2011, a pedido da CITE, a entidade empregadora remeteu, por fax, aos serviços desta Comissão, fotocópia do quadro de pessoal do CAO C – Centro de Actividades Ocupacionais C (Grupos LHI) mencionando a requerente como única responsável pelo grupo de 13 trabalhadores ao serviço do referido



Centro.

- 1.6.** Em 1 de Abril de 2011, a pedido da CITE, a entidade empregadora remeteu, por fax, cópia do aviso de recepção da comunicação da fundamentação da recusa efectuada à trabalhadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Para os trabalhadores com responsabilidades familiares, abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se, actualmente, estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 2.2.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
- 2.3.** Para o exercício do referido direito, estabelece o n.º 1 do mesmo artigo 57.º que o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Declaração da qual conste:
 - “i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação (...)”.
- 2.4.** O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.5.** Convém, desta forma, esclarecer o conceito regime de trabalho em horário flexível, à luz dos preceitos legais constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, nos quais se entende por horário flexível aquele em que o



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Tais limites correspondem ao que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve conter:

- a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma 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) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.6. De salientar que, nos termos do n.º 4 do aludido artigo 56.º, o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 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. A entidade empregadora comprova que o quadro de pessoal do CAO C é constituído por 13 trabalhadores/as, sendo a requerente a única responsável adstrita ao Centro de Actividade Ocupacional, e informa que o horário de frequência dos utentes decorre entre as 9h e as 17h, com pausa para almoço das 13h30m às 14h30m.

2.8. Com efeito, afigura-se que a entidade empregadora é uma instituição vocacionada para o apoio a cidadãos com deficiência mental que, no caso do CAO C, assiste 35 pessoas durante cerca de oito horas por dia cujo acompanhamento psicológico é efectuado apenas por uma trabalhadora – a requerente – no horário que decorre das 9h às 17h, com intervalo para refeição das 13h30m às 14h30m.

2.9. Considerando que o acompanhamento a prestar aos utentes é necessariamente efectuado em presença dos mesmos, parece ser condição necessária a presença da requerente durante o horário de frequência dos referidos utentes, crendo-se que a concessão do horário solicitado colocaria em risco a viabilidade da



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

indispensável assistência da trabalhadora aos utilizadores do serviço, afectando gravemente o funcionamento do CAO C.

- 2.10.** Com efeito, em face do pedido formulado pela requerente e dos motivos alegados pela entidade empregadora, conclui-se que a aceitação implicaria a ausência da trabalhadora, única psicóloga adstrita ao serviço, num período de, pelo menos, uma hora, entre as 16h e as 17h, para além do período em que se encontra dispensada para amamentar, privando os utentes do seu imprescindível acompanhamento e, ao invés, implicaria ainda a sua desnecessária presença durante um período considerado inútil por corresponder ao intervalo para almoço dos utentes, sendo pois de concluir que se reconhece como suficientemente demonstrada a justificação da recusa por exigências imperiosas ligadas ao funcionamento do serviço e à impossibilidade de substituir a trabalhadora requerente.
- 2.11.** Todavia, é de salientar que tal reconhecimento não implica a desvalorização dos motivos que impelem a trabalhadora a requerer a prática do horário flexível, devendo, por isso, entidade empregadora ter sempre em consideração a necessidade de a requerente acompanhar os seus filhos menores, designadamente após o horário escolar.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE delibera não se opor à recusa da prestação de trabalho nos termos requeridos por ..., trabalhadora na ... de Matosinhos – Associação Portuguesa de ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 14 DE ABRIL DE 2011**