



PARECER N.º 310/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à recusa de 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 879 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu da ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, ..., exercendo funções de Psicóloga.
- 1.2. Através de requerimento, rececionado a 06 agosto de 2014, a trabalhadora solicitou autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos, que aqui se expõem:

“Exmo. Senhor

..., havendo cessado o período de licença parental e tendo em conta as suas responsabilidades familiares por dois filhos menores de 12 anos que consigo vivem e o facto do seu companheiro não beneficiar desse regime, vem, por este meio, solicitar a V.^a Ex.^a que, ao abrigo do disposto nos arts. 56.º e 57.º do Código do Trabalho, lhe seja concedido o direito de praticar um horário flexível, com um mínimo fixo diário equivalente a horário parcial (a ajustar), compreendido entre as 9h00 e as 18h00, de segunda a sexta-feira.



Mais solicita que este regime de horário de trabalho vigore até que o filho mais novo complete 12 anos de idade.”

- 1.3. Por carta datada de 26 de agosto de 2014, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da sua decisão relativamente ao pedido de horário flexível, nos seguintes termos:

“*Exma. Senhora,*

Em resposta ao seu pedido de horário flexível, recebido no dia 6 de agosto de 2014, informa-se que a ... recusa o pedido nos termos em que foi apresentado, com os seguintes fundamentos: “ A ... mantém lares de acolhimento de crianças e jovens que careçam de um ambiente familiar normal, propondo-se proporcionar-lhes um desenvolvimento físico e psicológico em condições saudáveis e num ambiente semelhante ao de uma família. Para o desenvolvimento das crianças e jovens nestes termos é absolutamente essencial que as pessoas que ficam encarregues da sua formação, educação e orientação tenham uma presença estável e constante”.

O grupo de crianças e jovens acolhidos no Lar ..., onde a colaboradora ... exerce as suas funções, chega habitualmente a casa por volta das 16 ou 17 horas depois das atividades escolares e por isso só a partir dessa hora a Psicóloga pode desenvolver a atividade mais nobre no domínio da psicologia. Assim, é imperioso que a Psicóloga desempenhe as suas funções quando o grupo de crianças e jovens está em casa ou já terminou as suas atividades escolares. Não faria sentido que uma Psicóloga que tem como função apoiar o desenvolvimento de crianças e jovens que apenas se encontram habitualmente na Instituição depois das 16 ou 17 horas, pudesse passar a exercer o seu trabalho entre as 9 e as 18 horas de modo flexível, já que a sua prestação laboral ficaria sem qualquer efeito útil. Acresce que a Associação não tem



possibilidade de a substituir nesses períodos de trabalho, contratando outra psicóloga, pelo esforço financeiro que seria exigido e que a ... não tem condições de suportar.”

1.4. Da apreciação feita pela trabalhadora consta o seguinte:

“Exmos. Senhores

Na sequência da v/carta de 26 de agosto de 2014, em que me é comunicada a recusa do meu pedido de horário flexível, passo a expor os factos e motivações desse meu pedido.

1- Encontro-me a efetuar trabalho como psicóloga na Associação ... desde 15 de fevereiro de 2003. Nessa altura iniciei funções como Educadora de um dos Lares, tendo sido acordado entre mim e a Associação que ao fim de 3 meses passaria a efetuar funções exclusivas de psicóloga, no horário das 10h às 18h, de segunda a sexta-feira, podendo ter de prestar serviço prolongado caso acontecesse alguma situação nos lares que assim o justificasse, recebendo isenção de horário para esse efeito e podendo ter de efetuar cerca de mais 3 horas semanais.

2- Nestes 11 anos e 6 meses estive ausente do serviço em dois períodos, por licença de maternidade: 22 de agosto de 2012 a 21 de janeiro de 2013; e 12 de fevereiro a 4 de agosto de 2014. Em ambos os períodos enviei email aos recursos humanos, a informar qual o período de horário de trabalho que iria efetuar as horas previstas na lei para aleitamento/amamentação, passando o meu horário a ser entre as 11h e as 17h.

3- A 4 de agosto de 2014, fui informada que o horário dos psicólogos iria mudar, tendo já sido proposto à Direção e do qual se aguardava parecer, passando a ser realizado entre as 14h e as 22h e teria de fazer um fim de semana de 3 em 3 semanas, em horário ainda não determinado (seria entre as 14h e as 22h ou entre as 10h e as 18h).



4- Devido ao facto de ter 2 filhos menores (um de 2 anos e outro de 6 meses) a meu cargo, apresento dificuldades em gerir as suas rotinas com esta alteração de horário, visto que a sua permanência no colégio só pode ser até às 18h30m (documento em anexo) e o progenitor efetuar muitas vezes horários de “prolongamento do trabalho, deslocações e estadias fora do concelho de Lisboa e eventualmente para fora do País” (documento em anexo), motivo pelo qual enviei a carta datada de 4 de agosto de 2014, fazendo o pedido de horário flexível. (...)”

1.5. Da carta recebida por esta Comissão pode ler-se o seguinte:

“Exmos. Senhores,

(...)

*Por ter relevância para a questão em apreciação, mais se informa que:
A trabalhadora ... sempre desempenhou funções no mesmo horário que os restantes psicólogos ao serviço da ... (...)*

*Desde o início do ano 2014 que o horário dos psicólogos é o seguinte:
2.ª a 6.ª feiras, das 14h às 21h, de segunda a sexta-feira, sem prejuízo da eventual necessidade de pernoita no lar, conforme estabelecido nos respetivos contratos de trabalho (...)*

O horário que a trabalhadora refere no ponto 3 da carta que enviou à ..., em 3 de setembro, não se encontra implementado, tratando-se de um projeto ainda em fase de estudo;

A trabalhadora ... tem exercido as suas funções no Lar ..., pertencente à ..., sendo a única psicóloga a desempenhar funções nesse local e com as crianças e jovens lá residem.”



II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar é um direito consagrado no artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), sob a epígrafe “Direitos dos trabalhadores”, nos termos do qual estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facilitar a realização pessoal e a permitir a conciliação.
- 2.2. Por outro lado, a Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 68.º, reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. Nele se estabelece ainda que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
- 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.** A Conciliação afigura-se, portanto, como um direito com importantes consequências na vida do trabalhador. Certa doutrina considera-o inclusive como mais um princípio do nosso ordenamento jurídico derivado do princípio da proteção do trabalhador, como os princípios de proteção da maternidade e da paternidade, da dignidade e da segurança no emprego e da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego.
- 2.5.** O cumprimento do princípio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar exige dos empregadores uma organização do trabalho, que tenha em conta as necessidades familiares dos seus trabalhadores, designadamente quando estes tenham de acompanhar os seus filhos menores.
- 2.6.** Uma das formas do Estado tutelar a Conciliação e a Parentalidade é através da legislação laboral ordinária, o que fez no Código do Trabalho, consagrando, desde logo, e no que toca à Conciliação, um dever geral do empregador de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (artigo 127.º n.º 3 do Código do Trabalho) e, no que toca a ambos os princípios, um dever específico na organização do tempo de trabalho segundo o qual o empregador deve facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 212.º do Código do Trabalho).
- 2.7.** O direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário (artigos 55.º, 56.º e 57.º do Código do Trabalho), constituem ainda medidas concretas de promoção da conciliação da vida profissional e familiar de trabalhadores com responsabilidades familiares.



- 2.8.** No que concerne ao horário flexível, 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”.
- 2.9.** 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”.
- 2.10.** 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).
- 2.11.** 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”.
- 2.12.** 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”.

2.13. 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”.

2.14. Na verdade, ao estabelecer o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o legislador atribuiu aos trabalhadores com responsabilidades familiares (que tenham filhos menores de 12 anos) a possibilidade de requerer ao empregador o exercício do direito a trabalhar no regime especial de horário flexível, permitindo-lhe escolher, dentro de certos limites, as horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador, por seu turno, elaborar o horário flexível observando os aludidos normativos que constam do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que implica, forçosamente, que o empregador designe, dentro da amplitude determinada pelo/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

2.15. Em caso de recusa é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim



do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.16.** Reunidos os pressupostos processuais – legitimidade das partes, tempestividade, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (n.º 6 do mesmo artigo).
- 2.17.** Na verdade, a entidade empregadora pretende recusar o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa ao dizer o que se apresenta no ponto seguinte deste Parecer.
- 2.18.** *“(...) É imperioso que a Psicóloga desempenhe as suas funções quando o grupo de jovens está em casa ou já terminou as suas atividades escolares. Não faria sentido que uma Psicóloga que tem como função apoiar o desenvolvimento de crianças e jovens que apenas se encontram habitualmente na Instituição depois das 16 ou 17 horas, pudesse passar a exercer o seu trabalho entre as 9 e as 18 horas (...). Acresce que a Associação não tem possibilidade de a substituir nesses períodos de trabalho, contratando outra psicóloga, pelo esforço financeiro que seria exigido e que a ... não tem condições de suportar.”*
- 2.19.** No pedido da Trabalhadora, esta elabora-o demonstrando a sua pretensão de laborar no horário “ *compreendido entre as 9h00 e as 18h00, de segunda a sexta-feira*”.
- 2.20.** Ora, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, sendo da competência do



empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a empresa cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.

- 2.21.** Deste modo, e analisado o caso em apreço, entende-se que motivos alegados pela entidade empregadora demonstram objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento da ..., verificando-se circunstâncias que possam inviabilizar o pedido, pelo que a trabalhadora é a única Psicóloga a exercer funções naquele lar, sendo impossível a substituição da mesma no período de trabalho que compreende as 18 horas e as 21 horas.
- 2.22.** Acresce que, tal como fundamenta a entidade empregadora, é imperioso que a função desempenhada pela trabalhadora se verifique a partir da hora em que as crianças e jovens regressam ao lar após as atividades escolares, isto é, a partir das 16 horas ou 17 horas, constatando-se que a ser autorizado o horário flexível, ficaria a descoberto o período de trabalho a partir das 18 horas.
- 2.23.** Relembre-se que se trata de um lar que acolhe crianças e jovens que necessitam de acompanhamento e apoio, por forma a viverem num ambiente familiar que seja favorável ao seu desenvolvimento físico e psicológico.
- 2.24.** Como tal, fica demonstrado a impossibilidade de substituição da trabalhadora e a sua indispensabilidade naqueles períodos que ficariam a descoberto.



III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela Trabalhadora ...

- 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, 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 1 DE OUTUBRO DE 2014**