

## **PARECER N.º 345/CITE/2014**

**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 959 – FH/2014

### **I – OBJETO**

- 1.1. Em 29.09.2014, a CITE recebeu da DIREÇÃO-GERAL 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. No seu pedido de horário flexível, entregue em 13.08.2014, a trabalhadora, refere o seguinte:
  - 1.2.1. Que é “... da Unidade Local de ..., vem requerer ao Administrador da ... de ... a concessão do gozo de flexibilidade de horário ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho e do art.º 111.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas”.

- 1.2.2.** “A requerente pretende este regime para acompanhamento de seus filhos, menores de 12 anos, ..., ... e ..., os quais fazem parte do seu agregado familiar”.
- 1.2.3.** “Modalidade da organização do tempo de trabalho requerida:  
Período da manhã: Início - 09h00m; Termo - 12h00m  
Período da tarde: Início - 14:00h; Termo - 18:00h”.
- 1.2.4.** “Prazo previsto: Início: 15-09-2014; Termo: 15-09-2015”.
- 1.2.5.** “Mais declara que o outro progenitor tem atividade profissional”.
- 1.3.** Em 13.08.2014, a entidade empregadora, através do Administrador ... notifica o Diretor-Geral da ... do seguinte:
- 1.3.1.** “Por ser da competência dessa Direção-Geral o pedido formulado por ..., remeto a V. Ex.a, para os devidos efeitos, o requerimento acima mencionado informando que nada obsta ao requerido tendo em conta o disposto no n.º 1 do art.º 66.º do Dec. Lei 343/99, de 11 (26) de agosto”.
- 1.4.** Em 15.09.2014, a entidade empregadora, através da Direção-Geral da ..., notificou a trabalhadora, referindo o seguinte:
- 1.4.1.** "Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, fica V. Exa devidamente notificada para alegar, querendo, no prazo de 5 (cinco) dias contados a partir da receção do presente ofício, sobre o projeto de decisão cuja cópia se anexa”.
- 1.5.** O referido projeto de decisão diz, nomeadamente, o seguinte:

- 1.5.1.** “Dispõe o n.º 1 do artigo 108.º da Lei Geral do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho que se entende *«por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário ou dos respetivos limites, bem como dos intervalos de descanso»*. Determina o seu n.º 2 que *«o empregador público deve respeitar os períodos de funcionamento e de atendimento na organização dos horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço»*.”
- 1.5.2.** “Nos termos do n.º 1 do artigo 111.º da Lei Geral do Trabalho, por horário flexível entende-se aquele *«que permite ao trabalhador de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, estando sujeito às regras fixadas no n.º 2»*.”
- 1.5.3.** “A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, dispõe que *«a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes»*, determinando a alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º 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»*.”
- 1.5.4.** “Para concretização destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56.º (aplicável por força do artigo 101.º da Lei Geral do Trabalho) 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 flexível...»*.”
- 1.5.5.** “De acordo com o n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário flexível, deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com antecedência de 30 dias,

indicando o prazo previsto, dentro do aplicável, e declarando que o filho vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

- 1.5.6.** “No caso em apreciação, a oficial de justiça remeteu aos Serviços com a antecedência exigida o pedido, indicando os períodos para início e termo do trabalho normal diário, o período para intervalo de descanso, e o prazo previsto para usufruir deste regime de flexibilidade (um ano a contar de 15-09-2014)”.
- 1.5.7.** “De acordo com as conclusões constantes do parecer n.º 541, de 29.08.2014, sancionado por Despacho de V. Exa de 29.08.2014, o artigo 122.º da Lei n.º 3/99, de 13 de janeiro, continua a regulamentar o horário de funcionamento e atendimento ao público nas secretarias dos tribunais judiciais, até que seja publicada a portaria conjunta a que se refere o artigo 45.º do Decreto-Lei n.º 49/2014, de 27 de março”.
- 1.5.8.** “Nos termos do referido artigo 122.º «as secretarias funcionam, nos dias úteis, das 9 horas às 12 horas e 30 minutos e das 13 horas e 30 minutos às 17 horas», encerrando ao público uma hora antes do termo do horário diário”.
- 1.5.9.** “Do referido preceito legal extrai-se que o horário de funcionamento das secretarias coincide com o horário de trabalho dos respetivos trabalhadores, uma vez que a sua duração é de 7 horas”.
- 1.5.10.** “Ora, de acordo com o artigo 111.º da Lei Geral do Trabalho, «horário flexível é o que permite ao trabalhador de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída». Nessa medida, existindo um período de funcionamento do serviço que coincide com a duração diária da prestação de trabalho não se vislumbra como poderá ser autorizada a prestação de trabalho em

regime de flexibilidade de horário, exceto se a mesma não respeitar (por ir além) do período de funcionamento do serviço”.

**1.5.11.** “Nessa medida, não me parece que, neste momento e enquanto não for publicada a portaria conjunta a que se refere o artigo 45.º do Decreto-Lei n.º 49/2014, de 27 de março, se encontrem reunidas as condições para o deferimento do pedido, sem prejuízo de, previamente à tomada da decisão, se notificar a interessada para se pronunciar no presente procedimento, ao abrigo do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho”.

**1.6.** A requerente apresentou, em 19.09.2014, a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:

**1.6.1.** “Com o devido respeito, não vislumbra a requerente como de outra forma poderia ser, pois todas as hipóteses colidem necessariamente com o horário de funcionamento da secretaria, sendo que o termo em si é bastante lato, pois é por demais conhecido e sabido que a generalidade dos oficiais de justiça trabalha muito para além desse horário, razão pela qual recebem o suplemento de recuperação processual, pois o seu horário de trabalho vai muito para além do simples atendimento ao público. Aliás, a aqui requerente foi inspecionada em junho deste ano, tendo sido avaliada com a nota de Bom com Distinção, e uma das qualidades que lhe é apontada, conforme cópia que se junta, é exatamente trabalhar para além do horário normal”.

**1.6.2.** “Por outro lado, de acordo com o artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho, "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." Ora, juntamente com a requerente, na ..., prestam serviço mais dois ... auxiliares, sendo que aos ... auxiliares estão atribuídas a realização de ..., serviço externo e tramitação das ..., funções estas distribuídas entre os três. A falta da requerente entre as doze horas e as doze horas e trinta minutos e entre as treze horas e trinta minutos e as catorze horas será colmatada pelos restantes auxiliares, compensando a requerente no restante horário em que se encontra presente. Esta organização de serviço já se aplicou pois a requerente já usufruiu por dois anos consecutivos da flexibilidade de horário, juntando-se cópias dos requerimentos apresentados, sendo que a requerente sempre respeitou o dever de permanência, por vezes com grande sacrifício pessoal e familiar".

- 1.6.3.** "A requerente tem três (e não dois, como vem referido na decisão de que foi notificada) filhos menores de doze anos, conforme assentos de nascimento, que se anexam. O agregado familiar da requerente é considerado família numerosa, tendo direito, inclusive, a benefícios fiscais por esse facto".
- 1.6.4.** "O progenitor dos menores exerce a sua profissão em Estremoz, a quarenta quilómetros da localidade de ..., conforme documento que se anexa".
- 1.6.5.** "Os menores encontram-se a frequentar estabelecimento de ensino pré-escolar, cujo horário se anexa, sendo que o almoço é das doze às catorze horas".
- 1.6.6.** "O estabelecimento de ensino não possui refeitório, sendo que os alunos para almoçar se deslocam a pé ao refeitório da sede do agrupamento,

que dista cerca de quinhentos metros do estabelecimento de ensino. Esta solução não é viável para os filhos da requerente, de muito tenra idade e com pouca autonomia, se pensarmos em condições atmosféricas adversas, como chuva, frio, vento ou mesmo o calor abrasador do Alentejo”.

- 1.6.7.** “Não é possível recorrer à ajuda de familiares e amigos, pois para transportar os menores são necessários três dispositivos de retenção, vulgo cadeirinhas, os quais juntos não cabem na maioria dos automóveis ligeiros, sendo que o agregado familiar da requerente possui uma carrinha devido a este facto, e que é o veículo que a requerente utiliza nas suas deslocações”.
- 1.6.8.** “Pelos factos acima expostos crê a requerente estar em posição de lhe ser defendo o pedido de flexibilidade de horário, pois a ele tem direito e dele tem extrema necessidade”.

## **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.** É de salientar que o artigo 122.º, n.º 1 da Lei de Organização dos ..., Lei n.º 3/99, de 13 de janeiro, estabelece o horário de funcionamento das secretarias ... que “funcionam nos dias úteis das 9 horas às 12 horas e 30 minutos e das 13 horas e 30 minutos às 17 horas”.

**2.3.1.** Sobre esta matéria dispõe o artigo 45.º do Decreto-Lei n.º 49/2014, de 27 de março, que regulamenta a Lei da Organização do ..., que “o horário de funcionamento das secretarias é fixado por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas ..., ouvido o Conselho Superior ... e o Conselho Superior ...”.

**2.3.2.** O artigo 103.º n.º 1 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas define o período de funcionamento como “o período diário durante o qual os órgãos e serviços exercem a sua atividade” e o n.º 2 estabelece que “sem prejuízo do regime aplicável aos serviços com período de funcionamento especial, o período normal de funcionamento não pode iniciar-se antes das oito horas, nem terminar depois das 20 horas, sendo obrigatoriamente afixado de modo visível aos trabalhadores”.

**2.3.3.** Também, no preâmbulo do Decreto-Lei n.º 485/99, de 10 de novembro, a propósito da criação do suplemento remuneratório para recuperação

dos atrasos processuais, se refere, nomeadamente, que “é incomportável o cumprimento dos prazos para a prática dos atos de secretaria, que incluem numerosas diligências externas, dentro do horário legalmente estabelecido pelo artigo 122.º da Lei n.º 3/99, de 13 de janeiro (Lei de Organização e Funcionamento dos ...). A permanência dos ..., nos locais de trabalho, para além desse horário é frequentemente necessária, pelo respeito pelos princípios da continuidade da audiência e da imediação, pela salvaguarda dos prazos diretamente relacionados com a defesa de direitos fundamentais, que envolvem a rápida conclusão de processos com arguidos presos, bem como a legítima satisfação tempestiva dos direitos das vítimas, sem esquecer o carácter urgente que a lei assinala a uma multiplicidade de processos”.

**2.3.4.** Conclui-se assim que a atividade das secretarias ... pode ir para além das 17 horas, pelo que pretendendo a trabalhadora sair às 18 horas, tal questão parece não constituir fundamento que ponha em causa o funcionamento do serviço.

**2.4.** Acresce que, a entidade empregadora, excedeu o prazo de 20 dias a que alude o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, tendo enviado à trabalhadora a comunicação de intenção de recusa a 12.09.2014, após a receção do seu pedido, em 13.08.2014, o que nos termos da alínea a) do n.º 8 do aludido artigo 57.º, “se considera 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 DIREÇÃO-GERAL DA ..., 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, 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 17 DE OUTUBRO DE 2014**