

PARECER N.º 594/CITE/2016

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 1885 – FH/2016

I – OBJETO

- 1.1. Em 02.11.2016, a CITE recebeu do ..., 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, recebido pela entidade empregadora, em 23.09.2016, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. A requerente, *“professora contratada, do ..., colocada no vosso ..., na contratação inicial de escolas 2016/2017, com efeito a 1 de setembro de 2016, vem por este meio requerer que lhe sejam concedidas alterações ao horário que lhe foi atribuído para este ano*

letivo, de acordo com o estabelecido no código do trabalho nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho e consagrado na alínea b) do n.º 2 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, exercendo assim o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e por ser trabalhadora com responsabilidades familiares.

- 1.2.2.** *Tenho duas filhas menores, de 9 e 2 anos respetivamente a viver em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.2.3.** *Assim sendo, qualquer horário serve, desde que a saída não ultrapasse as 17h00. No horário que V. Exas me atribuíram, há três dias em que termino a atividade letiva às 18h35m (segunda, quarta e quinta-feira). Se possível, nesse mesmo horário, pretendo que no mínimo, em dois desses dias, termine às 16h50, de acordo com o horário do estabelecimento de ensino”.*
- 1.3.** Em 21.10.2016, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.3.1.** *“Por este meio se informa V. Exª. de que é indeferido o pedido de alterações ao horário de trabalho atribuído para o presente ano letivo.*
 - 1.3.2.** *Esta situação fundamenta-se no estabelecido na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, artigo 111.º, n.º 2, alínea a), tendo em conta que aquando do pedido efetuado, o ano letivo encontrava-se já em decurso e qualquer alteração ao horário iria afetar o eficaz e regular*

funcionamento deste estabelecimento, em virtude de qualquer alteração no horário da docente ter implicações no horário de outros docentes bem como em número alargado de alunos.

1.3.3. *Acresce informar que o referido pedido teria que ter respeitado o estabelecido no artigo 57.º, n.º 1 do Código do Trabalho. Tendo em conta a especificidade do trabalho a desenvolver por V. Exa. e tendo em conta a gestão de recursos humanos e de espaços, esta situação poderia ter sido analisada em período de tempo anterior à elaboração dos horários de trabalho dos docentes”.*

1.4. Em 25.10.2016, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente o seguinte:

1.4.1. *“Venho por este meio contestar a decisão, redigida no vosso ofício n.º ..., datado de 21 de outubro de 2016, no qual o meu pedido de alteração do horário de trabalho foi indeferido.*

1.4.2. *É do conhecimento de V. Exa. que eu procurei por todos os meios ao meu alcance negociar ou fazer permuta do horário com outros colegas que lecionam neste estabelecimento de ensino. Há mensagens através do email institucional que o comprovam, inclusive até ao coordenador do departamento a que pertenço. Por várias vezes solicitei oralmente, junto do Subdiretor do ..., possíveis alterações, tendo elas sido sempre negadas. Esgotadas todas as*

hipóteses dentro da escola, tentei efetuar permuta com colegas de outras escolas.

1.4.3. *O ... disponibilizou a aplicação de dia 9 até dia 23 de setembro. Como não consegui encontrar nenhum docente interessado do meu grupo de recrutamento que tivesse sido colocado na mesma data que eu, segundo as exigências da ..., para se poder efetuar o pedido de permuta no site disponibilizado, decidi então, no dia 23 de setembro entregar o pedido por escrito à direção da escola ao abrigo do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, uma vez que já não tinha mais alternativas.*

1.4.4. *Assim sendo, contesto o vosso fundamento estabelecido com base na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, artigo 111.º, n.º 2, alínea a). O próprio ..., que é a entidade responsável pela contratação e colocação dos Docentes em concurso, disponibiliza uma aplicação própria/pública para após o início do ano letivo, dar hipótese aos docentes interessados, fazerem por conta própria, uma permuta de escola. Essa aplicação esteve disponível on-line, no site da ..., desde o dia 12 até ao dia 23 de setembro de 2016.*

1.4.5. *No caso de eu até ter encontrado alguém para permutar ainda teria de aguardar a autorização do ... após essa data. Entende-se que para estes casos o ano letivo também já se encontraria em decurso, não afetando o eficaz e regular funcionamento dos estabelecimentos de ensino, nem o arranque do ano letivo.*

- 1.4.6.** *Mais ainda, o horário de trabalho que V. Exa. me havia destinado, foi-me entregue no dia 12 de setembro, mas já desde o dia 1 de setembro, a distribuição de serviço foi comunicada a todos os docentes. E por aí se percebia logo o tipo de horário que eu iria ter, dado o nível de ensino das turmas que me atribuíram e os critérios que usam para a elaboração dos mesmos e que eu desde logo tive conhecimento através de colegas que já lecionavam no estabelecimento de ensino há mais anos.*
- 1.4.7.** *Ou seja, quando eu fui colocada neste estabelecimento de ensino, dia 1 de setembro de 2016, os horários de trabalho dos docentes já estavam elaborados. Como é a situação poderia ter sido analisada se eu ainda nem estava colocada neste ...!*
- 1.4.8.** *É lamentável tomar conhecimento de horários atribuídos a colegas sem qualquer responsabilidade familiar. Mas ainda assim, há sempre a possibilidade de ministrar aulas em outros tempos, para além da possibilidade de outras alterações, não havendo necessariamente necessidade de implicações diretas nem no horário de outros docentes nem no número alargado de alunos e mais uma vez, V. Exas. nunca se disponibilizaram analisar a situação, ainda que os diversos pedidos tenham sido apenas orais.*
- 1.4.9.** *Solicitei alterações no meu horário de trabalho apenas em dois dos dias - segunda e quarta-feira ou segunda e quinta-feira ou quarta e quinta-feira, para que o término da atividade letiva seja até às 17h00 (16h50 de acordo com o horário do estabelecimento de ensino).*

- 1.4.10.** *Contabiliza um total de 4 tempos letivos que os poderei cumprir em qualquer parte do dia. E também não me compete a mim verificar essas possibilidades. Todos os pedidos foram solicitados com a antecedência possível e necessária. Portanto contesto o motivo apresentado por V. Exa.*
- 1.4.11.** *E já agora, no que se refere a prazos legais, V. Exa dispunha de 20 dias para responderem ao meu requerimento, de acordo com o estabelecido no Código de Trabalho, artigo 57.º, n.º 3 e também não o fez. Logo o meu pedido encontra-se diferido - artigo 57,º n.º 8 alínea a).*
- 1.4.12.** *Para além disso, o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares pode ser efetuado em qualquer altura, desde que não afete o regular e eficaz funcionamento dos órgãos ou serviços, especialmente no que respeita às relações com o público. O meu requerimento até foi no início do arranque do ano letivo. V. Exa é que retardou o processo impedindo que ele decorresse de uma forma mais célere para todos os intervenientes.*
- 1.4.13.** *Acresce ainda informar que no que respeita ao estabelecido no artigo 57, n.º 1 do Código do Trabalho, como já referi, fui colocada neste ... no dia 1 de setembro e nesse dia soube a distribuição de serviço e o tipo de horário, não se aplicando os 30 dias de*

antecedência; A minha colocação é para o ano letivo 2016/2017, logo o tempo a que se refere.

1.4.14. *Declaro que tenho duas filhas menores de 9 e 2 anos respetivamente, que vivem comigo em comunhão de mesa e habitação, (também mencionado)”.*

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.** Em primeiro lugar recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos trabalhadores, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, e que “os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.
- 2.4.** Na verdade, a entidade empregadora não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a escola 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 a entidade empregadora, excedeu o prazo de 20 dias a que alude o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pois, tendo a trabalhadora apresentado o seu requerimento, em 23.09.2016, data em que o mesmo foi recebido pela entidade empregadora, que, apenas, em 21.10.2016, comunicou à trabalhadora a intenção de recusa do seu pedido, quando o deveria ter feito até 13.10.2016, pelo 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”, a partir dos cinco dias subsequentes à notificação do presente parecer, conforme dispõe a alínea b) do n.º 8 do mesmo artigo 57.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., 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 23 DE NOVEMBRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.