

## PARECER N.º 297/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 784 – FH/2015

### I – OBJETO

- 1.1. Em 03.06.2015, 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. Em 06.05.2015, a trabalhadora que é enfermeira, a exercer funções no Serviço de ..., vem solicitar autorização para trabalhar em regime de horário flexível, ao abrigo e nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, referindo, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“A Requerente é mãe de ..., com idade de 3 anos, nascida a 17 de junho de 2011 e de ..., com 9 meses, nascida a 26 de julho de 2014.*
  - 1.2.2. *As identificadas filhas integram o agregado familiar da Requerente, vivendo com esta em comunhão de mesa e habitação.*

- 1.2.3.** *A sua filha ... está inscrita no ... do Agrupamento de Escolas ... com o horário de funcionamento de segunda a sexta-feira, entre as 9 horas e as 12 horas e entre as 13.30 horas e as 15.30h.*
- 1.2.4.** *Assim, estando as referidas filhas, dependentes dos cuidados da Requerente, tem esta estrita necessidade que lhe seja autorizado um horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda de segunda a domingo e entre, em cada dia, às 8h e às 20h.*
- 1.2.5.** *Para os aludidos efeitos, pretende que o horário flexível ora requerido perdure até as filhas da Requerente completarem a idade dos 12 anos”.*
- 1.3.** Em 22.05.2015, a trabalhadora recebeu a resposta da sua entidade empregadora, que referiu, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Que, não ignoramos que os trabalhadores com responsabilidades familiares, verificadas determinadas condições, têm direito a trabalhar em regime de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.2.** *Que, conforme a trabalhadora saberá, o direito que invoca não é absoluto. Antes de mais, só existirá se for devidamente fundamentado e se, com base nesse fundamento, se verificar que é essencial para que o trabalhador requerente possa conciliar a vida profissional com as responsabilidades familiares.*
- 1.3.3.** *Que, além de não ser possível avaliar o pedido de horário, de acordo com as pretensões da trabalhadora, das 8h às 20h de segunda a domingo, a sua eventual adoção faria com que deixasse de ser possível integrá-la na equipa de ... que funciona de forma rotativa 24h/24h.*

- 1.3.4.** *Que, face ao que se acaba de dizer, ter-se-á de reconhecer que existem exigências imperiosas ligadas ao funcionamento do ... que impedem a adoção de um horário de segunda a domingo, das 08h às 20h em relação à trabalhadora. Ou seja, estão verificadas as condições para que a empresa possa, nos termos do artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho, negar tal pretensão.*
- 1.3.5.** *O facto de estarmos perante horários rotativos significa que ao mexer nos horários de um trabalhador, isso se vá repercutir nos horários de todos os outros trabalhadores da mesma área.*
- 1.3.6.** *Desta forma, a solução encontrada para os nossos trabalhadores, em regime de horários por turnos, é permitir a todos a conciliação da vida profissional com a vida pessoal, não sobrecarregando apenas alguns, mas sim todos terem as mesmas oportunidades.*
- 1.3.7.** *Resumindo, temos de ter horários por turnos em que todos têm de fazer manhãs, tardes, noites e fins de semana, sendo assim possível garantir o funcionamento dos serviços.*
- 1.3.8.** *Resta-nos então informar que, pelos motivos acima expostos é necessário entregar declaração da entidade patronal do cônjuge, declaração de quem tem a guarda dos seus filhos, da bebe de 9 meses e da menina de 3 anos no intervalo das refeições e após as 15h30, quando está a trabalhar”.*
- 1.4.** Com data de 27.05.2015, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação acerca dos fundamentos da recusa do seu pedido de horário flexível, contestando a decisão da entidade empregadora e reiterando o seu pedido.

## 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.** No caso de ser alargado o prazo pelo qual foi requerido o horário flexível, a CITE tem entendido que o mesmo poderá ser reavaliado, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.

**2.4.** É de salientar que, contrariamente ao que solicita a entidade empregadora para o requerimento de horário flexível, como é o caso “*sub judice*”, não é necessário entregar declaração da entidade patronal

do cônjuge, nem declaração de quem tem a guarda dos seus filhos, da bebe de 9 meses e da menina de 3 anos no intervalo das refeições e após as 15h30, quando está a trabalhar, pois, a lei apenas exige declaração da qual conste que o menor vive com o/a requerente em comunhão de mesa e habitação, o que foi feito pela trabalhadora em causa.

- 2.5.** 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 o ... 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.
- 2.6.** Sobre esta matéria, a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, desses horários.

### **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 4º 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 1.7.2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**