

## PARECER N.º 96/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 175 – FH/2015

### I – OBJETO

- 1.1. Em 05.02.2015, a CITE recebeu do CENTRO..., 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 14.01.2015, a trabalhadora que é enfermeira a exercer funções no serviço de Especialidades Médicas, vem, ao abrigo do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, solicitar *“um horário diurno pelo facto de ter um filho menor e de o pai ter um trabalho com horário completo mais prolongado em épocas de verão e festivas, pelo que não pode ficar com o menor enquanto eu trabalho em períodos não diurnos, pretendendo um horário das 8h00 às 19h00”*.
- 1.3. Em 23.01.2015, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora o seguinte:

**1.3.1.** “Na sequência do requerimento apresentado por V. Exa, cumpre informar que por deliberação do Conselho de Administração de 21/01/2015, é intenção deste Organismo indeferir o pedido, tendo presente os fundamentos constantes na Informação de que se anexa cópia”.

**1.4.** Na citada informação refere-se o seguinte:

**1.4.1.** *“É de indeferir o pedido de horário flexível por não existir capacidade em todo o ... para satisfazer mais pedidos, dado o elevado n.º de enfermeiros com esta tipologia de horários”.*

**1.5.** Com data de 29.01.2015, a trabalhadora requerente esclarece o seguinte:

**1.5.1.** *“A Requerente é mãe de ..., com a idade de 21 meses, nascida a 5 de abril de 2013.*

**1.5.2.** *O identificado filho integra o agregado familiar da Requerente, vivendo com esta em comunhão de mesa e habitação.*

**1.5.3.** *O filho frequenta a Creche ... que funciona de segunda a sexta-feira, entre as 08:00 horas e as 19:15 horas, nos dias úteis.*

**1.5.4.** *O pai ..., é trabalhador por conta própria, exerce atividade de Pastelaria, a qual funciona todos os dias, entre as 08:00h e 0:00h, alargando este horário até as 02:00, conforme licença em épocas festivas e balnear.*

**1.5.5.** *A avó materna é trabalhadora por conta de outrem, exerce funções na área da restauração, com horário laboral das 16:00 às 01:00h, apenas podendo prestar apoio à criança no período não laboral. O avô materno*

*é trabalhador por conta própria, na área da restauração com horário laboral das 10:00h às 24:00h. Os avós paternos não podem prestar apoio à criança em período noturno. Não existe mais ninguém que possa prestar apoio.*

**1.5.6.** *Os turnos da tarde e noite que envolvem horários noturnos de saída às 24:00h e de entrada às 23:30h, respetivamente, provocam constrangimento no sentido em que não é possível assegurar o apoio a criança, devido a atividade laboral do pai e dos avós, e horário de encerramento da Creche, tal como já foi referido acima. Realizar turnos diurnos ao fim de semana não provoca constrangimento, uma vez que coincide com os dias de folga de um dos elementos da família acima mencionados. A permanência no serviço onde exerce funções não está em causa, a saída do mesmo para outro, na mesma unidade (...), em que seja concedido o horário solicitado é uma opção válida.*

**1.5.7.** *Face a todas as razões expostas e à necessidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar, e proporcionar apoio imprescindível e inadiável na educação do seu filho, vem requerer lhe seja elaborado um horário compreendido entre as 8h e as 19h”.*

## **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.** Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que o Centro 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.

**2.4.** Saliencia-se que 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 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 3 DE MARÇO DE 2015**