

## PARECER N.º 97/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 196 – 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 06.01.2015, a trabalhadora que é enfermeira, vem solicitar autorização para praticar o horário de trabalho em regime de horário flexível, de acordo com o preceituado no artigo 56.º do Código do Trabalho, referindo, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que *“a sua filha menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação”*.
  - 1.2.2. Que *“solicita desta forma a não realização de trabalho noturno, uma vez que o seu cônjuge, também funcionário desta instituição, exerce trabalho*

*por turnos, incluindo trabalho noturno. Se ambos realizarmos trabalho noturno as nossas dinâmicas e objetivos familiares serão severamente castigados”.*

**1.2.3.** *“Assim, e enquanto durar a amamentação, pretendo que o meu horário seja escalado em turnos da manhã e da tarde, sendo que durante a manhã usarei um período de dispensa no início e o outro no fim do turno (entrada às 09:00 e saída às 14:30), e durante as tardes pretendo usar os dois períodos de dispensa no final do turno (entrada às 15:00 e saída às 20:00), conforme estipulado no Artigo 60.º, ponto 1, alínea c) do Código do Trabalho”.*

**1.2.4.** *“Após término da amamentação pretendo a não realização de turnos de trabalho noturno, efetuando trabalho em turnos da manhã e da tarde nos horários normais (08:00-15:30 e 15:00-22:30, respetivamente), salvaguardo a possibilidade de a duração dos turnos de trabalho ser alterada para períodos de 8 horas (08:00-16:00, 16:00-00:00, 00:00-08:00), caso esse em que pretendo apenas realizar trabalho em turnos da manhã, no melhor interesse do acompanhamento à minha filha”.*

**1.2.5.** *“Efetuo este pedido, por forma a viver a parentalidade de forma mais digna e presente, e por considerar que de nenhuma forma prejudica as dinâmicas organizacionais do serviço onde exerço”.*

**1.2.6.** *“Acresço que pretendo exercer este direito durante o tempo legal máximo previsto, ou seja, até a minha filha perfazer 12 anos de idade, sendo este limite a 19 de agosto de 2026”.*

**1.3.** Em 26.01.2015, a entidade empregadora respondeu, o seguinte:

**1.3.1.** *“Reitera-se e concordo com a informação dada pela ...”.*

- 1.4.** Em informações de 13.01.2015, refere-se o seguinte:
- 1.4.1.** *“Após término da amamentação atendendo a que neste momento se mantém o mesmo parecer dado em dezembro de 2014, dadas as necessidades do serviço, pensamos que será mais compatível efetuar este pedido antes do término da licença de amamentação de forma a avaliar as necessidades do serviço no momento”.*
- 1.4.2.** *“Face ao pedido efetuado pela enfermeira ... e ao parecer emitido pela enfermeira chefe (constante do ponto anterior), reiteramos o mesmo. Assim, salvaguardando os interesses do serviço e conforme previsto na lei, sempre que possível será concedido o horário diurno de 2ª a domingo, perfazendo as 40 horas, quer no serviço de Pediatria ou noutro serviço da ... da ... Sendo o horário da tarde definido das 15h às 22h30, ao usufruir das 2 horas no final do turno, implicará a saída às 20h30. No que se refere ao pedido de horário flexível, mantém se o parecer de 05.12.2014. Também sou de opinião que deverá efetuar novo pedido aquando do término do horário de amamentação”.*
- 1.4.3.** No parecer / informação de 05.12.2014, refere-se que *“segundo informação do serviço, a conceder o horário solicitado, acarretará prejuízo para o serviço na prestação de cuidados. Atendendo a que não é possível a mobilidade para nenhum serviço da ..., pelos inúmeros pedidos já concedidos e colocando em risco a prestação de cuidados e a qualidade dos mesmos, somos de parecer desfavorável à autorização.*
- 1.5.** Não consta do presente processo que a requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível.

## 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”*.

**2.2.** 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.).

**2.2.1.** 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”*.

**2.2.2.** 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).

**2.3.** 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*”.

**2.3.1.** 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”.*

**2.3.2.** 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*”.

**2.4.** É de sublinhar que tendo a trabalhadora apresentado o pedido em apreço em 06.01.2015, foi considerado sem efeito um outro pedido efetuado em 01.12.2014, em virtude daquele apresentado mais recentemente ter claramente substituído o que foi apresentado em primeiro lugar.

**2.5.** 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.

- 2.6.** 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.
- 2.7.** Salieta-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 CENTRO..., 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**