

## PARECER N.º 141/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 455 – FH/2016

### I – OBJETO

- 1.1. Em 10.03.2016, a CITE recebeu do ..., E.P.E., 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, datado de 16.02.2016 e dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente com a categoria de enfermeira especialista em Saúde Infantil e Pediátrica, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Venho por este meio, solicitar autorização da prática de horário de trabalho em regime de horário flexível, de acordo com o preconizado no artigo 56.º do Código do Trabalho. Acresce o facto, de a minha filha, menor, viver comigo em comunhão de mesa e habitação.*”

- 1.2.2.** *Solicito desta forma a não realização de trabalho noturno, uma vez que o meu 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.** *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.*
- 1.2.4.** *Efetuo este pedido, por forma a viver a parentalidade de forma mais digna e presente.*
- 1.2.5.** *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 26.02.2016, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora que tomou conhecimento dessa resposta, em 07.03.2016, que refere o seguinte:

- 1.3.1. *“Autorizado em rotatividade com colegas em igualdade de circunstâncias e sem deixar turnos / cuidados por assegurar aos Doentes. Informar CITE”.*
- 1.3.2. *A enfermeira Chefe refere que “o pedido é de difícil concretização no serviço no contexto atual. Na equipa de enfermagem maioritariamente jovem feminina, temos seis enfermeiras mães recentes e mais duas com filhos pequenos, tendo todas manifestado dificuldade nos horários de trabalho relacionado com o apoio aos filhos. Portanto, a pretensão da enfermeira requerente põe em causa a distribuição equitativa dos turnos de trabalho entre os enfermeiros”.*
- 1.4. 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”.*
- 2.1.1. 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.** Se for alargado o prazo pelo qual foi requerido o horário flexível, como no caso *sub judice*, 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.** 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 hospital 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, não

importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

- 2.5.** Salienda-se que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, como o horário flexível, 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.
- 2.6.** Acresce que, a entidade empregadora, ao dar conhecimento à trabalhadora, em 07.03.2016, do fundamento da sua intenção de recusa do pedido desta e ao enviar para a CITE o processo, em 10.03.2016, não respeitou o prazo de 5 dias a que alude o n.º 4 do artigo 57º do Código do Trabalho, segundo o qual a trabalhadora poderia apresentar, se assim entendesse, dentro daquele prazo, uma apreciação ao citado fundamento da intenção de recusa.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., E.P.E., 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 30.03.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, TENDO A CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO:**

*“Aprovar, mas considerar que no caso em apreço não deve ser incluído o vertido no ponto 2.5. por poder gerar confusão nos destinatários e assim determinar que o direito ao horário flexível seja objeto de constrangimento efetivo”.*