

## PARECER N.º 396/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 1306 – FH/2016

### I – OBJETO

- 1.1. Em 02.08.2016, 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, de 08.07.2016, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente com a categoria profissional de ..., a exercer funções no serviço de *Neonatologia*, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“A Requerente tem a cargo as responsabilidades parentais do seu filho ..., de dois anos de idade.*

- 1.2.2.** *O outro progenitor deixou a casa de morada de família, não presta apoio e assistência ao menor, pelo que se trata de uma família monoparental.*
- 1.2.3.** *A Requerente não dispõe de qualquer apoio familiar de retaguarda, seja porque, como já referido, o outro progenitor está ausente, seja porque os avós maternos residem a mais de 80 Km.*
- 1.2.4.** *A instituição que o menor frequenta tem horário de funcionamento entre as 7h30 e as 19h30. No entanto, o horário letivo da educadora é das 9h00 às 16h00.*
- 1.2.5.** *Pelo que requer, ao abrigo dos artigos 56.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12/02, que se digne a conceder-lhe, por prazo indeterminado, enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento ao requerido, flexibilidade de horário nos seguintes termos:*
- 1.2.6.** *Segunda a Sexta-feira, das 8H00 às 15H30; em caso de necessidade de compensação para perfazer o horário de trabalho semanal, em tardes até às 18H00.*
- 1.2.7.** *Mais se declara que o menor vive com a ora Requerente em comunhão de mesa e habitação”.*
- 1.3.** Em 27.07.2016, a entidade empregadora enviou à trabalhadora a resposta sobre os fundamentos da recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.3.1. *“Vimos por este meio levar ao conhecimento de V. Ex.a que, o pedido de horário flexível para a assistência a filho menor, mereceu o seguinte despacho:*
- 1.3.2. *“Face ao pedido da trabalhadora de flexibilidade de horário e na sequência da informação prestada em entrevista presencial cumpre-me informar que este, de acordo com a lei, está sujeito a regras nomeadamente a seguinte: - A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com público”;*
- 1.3.3. *A natureza intrínseca do Serviço de Neonatologia, local onde desenvolve a sua atividade, exige uma componente organizativa altamente diferenciada e exige que sejam assegurados cuidados 24 horas por dia, 365 dias por ano.*
- 1.3.4. *A articulação de horários entre os diversos profissionais é muito importante, sendo que o encurtamento ou a “liberdade” de um entrar ou sair segundo as suas opções, neste contexto, poderá colocar em causa a continuidade dos cuidados. Ao mesmo tempo quando é atribuído um horário flexível, dispensa ou isenção de trabalho noturno ou existem baixas clínicas, sobrecarregam-se os outros profissionais da equipa, que tem obrigatoriamente que assegurar estes horários, pondo em causa a justiça distributiva do trabalho em horas incómodas, entrando no domínio da ilicitude.*
- 1.3.5. *A autorização do pedido da Sr<sup>a</sup> Enf<sup>a</sup> traz pois implicações para o normal funcionamento do serviço e abrirá o precedente que a ser solicitado também pelos outros enfermeiros na mesma situação de*

*direito, coloca em causa o Serviço Público e o de assistência aos doentes do serviço. Tentaremos contudo, logo que possível uma solução de mobilidade interna para a requerente”.*

- 1.4. Em 01.08.2016, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa, reiterando o seu pedido e refutando alguns argumentos da entidade empregadora.

## 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 podem 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.
- 2.4.** Saliencia-se que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos, como os horários flexíveis, 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, dos horários requeridos.

### 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 17.08.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, TENDO A CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO:**

***A CGTP aprova o parecer, discordando do conteúdo do ponto 2.4., considerando que o mesmo deve terminar em “indeferidos”, porque todo o restante conteúdo só gera confusão nos destinatários, podendo desvirtuar o direito à efetiva concessão do horário flexível assente no princípio constitucional da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal.***