

## PARECER N.º 559/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 1694 – FH/2016

### I – OBJETO

1.1. Em 11.10.2016, 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 15.09.2016, dirigido à entidade empregadora, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a trabalhadora, que é enfermeira, requer, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *“A Requerente é mãe da menor ..., com a idade de 10 meses, nascida a 14 de novembro de 2015.*

1.2.2. *A identificada filha integra o agregado familiar da Requerente, vivendo com esta em comunhão de mesa e habitação.*

- 1.2.3.** *A sua filha frequenta a Creche do ..., ..., com o horário de funcionamento de segunda a sexta-feira, entre as 7.30 horas e as 19.00 horas, encontrando-se encerrada aos feriados e fins de semana.*
- 1.2.4.** *Acresce que o pai da menor trabalha na empresa ... na loja de ... e pratica um horário de trabalho de 40 horas semanais entre as 9h00 e as 23h00 com duas folgas semanais rotativas.*
- 1.2.5.** *Assim, estando a referida filha dependente dos cuidados da Requerente, tem esta estrita necessidade de que lhe seja autorizado um horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda apenas nos dias úteis, de segunda a sexta-feira, e no horário das 8 às 15 horas.*
- 1.2.6.** *Na medida em que a Requerente não tem mais ninguém que possa ficar com a menor quando a Creche está encerrada e aos fins de semana, atento o horário de trabalho do pai da menor.*
- 1.2.7.** *Para os aludidos efeitos, pretende que o horário flexível ora requerido perdure até a filha da Requerente completar a idade de 12 anos”.*
- 1.3.** Em 22.09.2016, a entidade empregadora enviou à trabalhadora a deliberação que indefere o pedido de horário flexível, face aos fundamentos apresentados na informação, que refere, nomeadamente, o seguinte:

- 1.3.1.** *“O requerimento encontra-se devidamente instruído com uma declaração da entidade empregadora do cônjuge, na qual consta o respetivo horário de funcionamento, a saber, das 09:00 horas às 23:00 horas, com 2 folgas semanais rotativas; a declaração da entidade a cargo da qual é confiada a guarda da menor, com o respetivo horário de funcionamento, a saber, das 07:30 horas às 19:00 horas; bem como a informação da chefia, que refere “O serviço de momento não permite mais horários flexíveis.”*
- 1.3.2.** *O requerimento menciona expressamente que o regime de horário solicitado tem uma duração até a menor completar 12 anos de idade.*
- 1.3.3.** *O requerimento apresentado cumpre os requisitos constantes das alíneas a) e b), sendo dispensada a realização do intervalo de descanso, face ao disposto no regime jurídico da Carreira de Enfermagem que prevê a realização de um intervalo de descanso de 30 minutos, incluído no tempo de trabalho.*
- 1.3.4.** *Na situação em concreto, o horário proposto pela requerente não visa a obtenção da respetiva flexibilidade, mas a autorização para a prática de um horário fixo, das 08:00 horas às 15:00 horas, de segunda a sexta-feira, com dispensa de realização de jornadas diárias após as 15:00 horas.*
- 1.3.5.** *A requerente exerce funções no Bloco Operatório, o qual assegura o funcionamento de 4 salas operatórias de cirurgia programada, das 08:00 horas às 20:00 horas, de segunda a sexta-feira, e de uma sala de urgência, de funcionamento ininterrupto.*

- 1.3.6.** *O Bloco Operatório conta com uma dotação de 52 Enfermeiros, dos quais 8 cumprem o horário fixo das 08:00 horas às 15:00 horas, por razões de parentalidade e de prescrição médica. Além destes, 4 Enfermeiras, nas quais se inclui a requerente, encontram-se atualmente em gozo de horário de amamentação, que implica igualmente a realização de um horário fixo.*
- 1.3.7.** *Efetuada a análise às horas de trabalho anuais necessárias aos postos que incluem horários após as 15:00 horas, período compreendido entre as 15:00 horas de um dia e as 08:00 horas do dia seguinte, constata-se ser necessária a realização de 64.750 horas, a que correspondem 45 efetivos.*
- 1.3.8.** *Considerando que dos 52 trabalhadores, 12 se encontram em horário fixo, o Serviço apenas conta com uma dotação 40 trabalhadores disponíveis para a realização da escala de trabalho nos horários após as 15:00 horas.*
- 1.3.9.** *Atendendo às necessidades expressas, conclui-se que o Bloco Operatório não dispõe de capacidade para autorizar a continuidade do horário fixo que vem sendo praticado pela requerente, uma vez que atualmente existem mais 5 elementos em horário fixo, do que seria recomendável.*
- 1.3.10.** *Face ao exposto, considerando que a requerente solicita um horário fixo ao abrigo de disposições legais que permitem a prática de um regime de horário flexível, e de que o Bloco Operatório não*

*dispõe de capacidade para permitir a continuidade do horário fixo que vem sendo praticado pela requerente, propõe-se o indeferimento do presente requerimento”.*

- 1.4. Com data de 27.09.2016, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o seu pedido e refutando 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.** Em primeiro lugar recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos trabalhadores, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, e que “os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”, bem como o direito à proteção da saúde constante do artigo 64.º da CRP estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.
- 2.4.** Relativamente ao prazo do pedido de horário flexível, a CITE tem entendido que, sendo alargado o referido prazo, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.
- 2.5.** 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 ... 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.** A entidade empregadora refere *“que dos 52 trabalhadores, 12 se encontram em horário fixo, o Serviço apenas conta com uma dotação 40 trabalhadores disponíveis para a realização da escala de trabalho nos horários após as 15:00 horas”*.
- 2.7.** A este propósito, 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.

### **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, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 9 DE NOVEMBRO DE 2016, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA E COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:**

*“A Confederação do Turismo Português vota desfavoravelmente, pois entende que a situação objeto de análise não se enquadra no conceito de horário flexível, que o legislador definiu no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*De acordo com essa definição, o trabalhador poderá escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

*No entanto, entende a CTP, que o trabalhador apenas poderá exercer esse direito dentro dos limites diários do seu período normal de trabalho diário*

***já estabelecido, sob pena de não estarmos a aplicar o conceito de horário flexível, mas sim o conceito de alteração de horário de trabalho, previsto no artigo 217.º do Código do Trabalho.***

***Ou seja, o conceito de horário flexível não atribui ao trabalhador o direito de determinar os dias em que pretende trabalhar, mas sim o de flexibilizar um horário já existente, cabendo ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo poderá ser exercido - depois, o trabalhador, dentro desses limites poderá gerir o tempo da forma que lhe for mais conveniente”.***

**A CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO:**

***“Aprovamos, mas discordamos da inclusão do ponto 2.7. de todo o conteúdo a partir de indeferidos por gerar confusão nos destinatários e pode inviabilizar o pedido de horário solicitado”.***