

## PARECER N.º 591/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 1828 – FH/2016

### I – OBJETO

1.1. Em 26.10.2016, 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 dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente com a categoria de *Enfermeira Especialista na área de Enfermagem Médico-Cirúrgica*, refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *“Venho por este meio solicitar o gozo de horário flexível com responsabilidades familiares ao abrigo do disposto no Art. 56.º e Art. 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12/02, para acompanhamento de filho menor ..., nascida a 11/09/2016, por motivo de profissão do pai que*

*também é funcionário nesta Instituição, como Cirurgião Cardio-Torácico e por ausência de apoio familiar.*

**1.2.2.** *Pretendo o Horário Fixo (apenas realização do turno da Manhã de segunda a sexta-feira). Se possível gostaria de permanecer no serviço onde desempenho funções de Cirurgia Cardio-Torácica) e, para completar o horário de 4 horas, (após o término do horário de Amamentação) poderia realizar um turno duplo semanal (em dia a designar com a Enf.<sup>a</sup> Chefe”.*

**1.2.3.** A requerente apresentou atestado da Junta de Freguesia a comprovar que a sua filha faz parte do seu agregado familiar.

**1.3.** Em 24.10.2016, 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. Exa. que, o pedido de horário flexível para a assistência a filhos menores, mereceu o seguinte despacho:*

*a) Enf.<sup>a</sup> ... - “Como é do vosso conhecimento, neste momento, neste serviço, existem 5 horários flexíveis. Existem também 7 horários de amamentação (destas 5, não asseguram o turno da noite, nem tardes completas), 3 enfermeiras com gravidez de risco e ainda faltas esporádicas que surgem com frequência neste serviço, uma vez que se trata de uma equipa jovem. Assim, face a esta realidade, neste momento não é possível a atribuição de horário flexível à enfermeira supracitada e garantir o cumprimento do*

*contrato programa com o conselho de Administração que para a concretização do mesmo é necessário o funcionamento do serviço 365 dias no ano. A enfermeira supracitada iniciou agora a licença parental, que se vai prolongar até março de 2017 e posteriormente terá ainda licença de amamentação, por isso terá novamente que fazer este pedido, para 2018. Reforço que neste momento se torna impossível a atribuição deste horário.”*

b) *Enf. Supervisor ... - “Informo que concordo com a informação e fundamentação dada pela Enf. Chefe do Serviço, pelo que não é possível atribuir horário flexível solicitado no Serviço de Cirurgia Torácica nem na UAG de Cirurgia.”*

- 1.4. Em 25.10.2016, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa, reiterando o seu pedido, refutando argumentos da entidade empregadora e disponibilizando-se para ser mobilizada para outro serviço do hospital.

## 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.

**2.4.** A entidade empregadora refere, designadamente, que no serviço onde a trabalhadora requerente exerce as suas funções existem 5 horários flexíveis.

- 2.5.** A este propósito 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, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 DE NOVEMBRO DE 2016, COM O VOTO CONTRA DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS 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:**

*“A CGTP aprova o parecer, mas considera que o conteúdo do ponto 2.5. do parecer deve terminar em “indeferidos” porquanto todo o conteúdo restante desse ponto só causa confusão nos destinatários, podendo colocar em causa a concretização do parecer”.*