

## PARECER N.º 407/CITE/2017

**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 1099 - FH/2017

### I – OBJETO

- 1.1. Em 14.07.2017, 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 21.06.2017, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que é "*..., a exercer funções no Serviço de ..., nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V. Ex<sup>a</sup>. que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível aos filhos menores, ... (2 anos de idade) e ... (10 meses de idade)) pelo período de um ano com o seguinte horário de trabalho:*

- Das 08:00 horas às 12:30 horas (manhã);
- Das 13:00 horas às 18:30 horas (tarde).

**1.2.2.** *Constituído por uma componente fixa de 4 horas (plataformas fixas):*

- Das 10:00 horas às 12:30 horas (manhã);
- Das 13:00 horas às 14:30 horas (tarde).

**1.2.3.** *Período para intervalo de descanso diário: Das 12:30 às 13:00 horas.*

**1.2.4.** *Declara ainda que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente”.*

**1.3.** Em 23.06.2017, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo que o seu requerimento foi indeferido com fundamento, nomeadamente, no seguinte:

**1.3.1.** *“A trabalhadora inserida na ..., solicitou a prática do exercício profissional em regime de Horário Flexível fundamentando o pedido no facto de ter filho menor (um menor nascido em 22/07/2016 e um outro a 29/07/2014).*

**1.3.2.** *Em 16/07/2015 foi autorizado o horário das 9 h às 14 horas, tendo em conta que teria a redução de duas horas para amamentação, pelo período de um ano, o que termina a 22/07/2016, salvo se apresentar atestado médico.*

**1.3.3.** *Em 21/06/2017, solicitou regime de horário flexível cumprindo o previsto no art. 57.º do CT/2009, ou seja, observando o regime procedimental.*

- 1.3.4. *Do processo consta que um pedido anterior tendo sido a trabalhadora informada da intenção de recusa não fazendo uso da faculdade prevista no n.º 4 do art. 56.º, ou seja, não enviou por escrito a apreciação da comunicação de intenção de recusa. (dezembro de 2016).*
- 1.3.5. *A flexibilidade de horário previsto no art. 55.º e seguintes do CT/2009 é uma modalidade de horário que tem em vista a concretização do um direito constitucionalmente consagrado, nos termos dos seus artigos 36º, n.º 1 e 5, 59.º, n.º 1, alínea b), 67.º e artigo 68.º, da Lei Fundamental.*
- 1.3.6. *Traduz-se em termos práticos num horário constituído por um conjunto de regras cumulativas, que o empregador deve observar, quando atribuído ao trabalhador.*
- 1.3.7. *Assim, para um horário de 40 horas semanais - 8 horas diárias o regime de flexibilidade de horário tem a particularidade, de a trabalhadora ter apenas 4 horas diárias fixas e as restantes, serem prestadas de forma variável, quanto ao momento de início e termo da jornada diária. (A hora de entrada e saída do serviço será dentro de um período de aproximadamente de 2 horas).*
- 1.3.8. *Esta flexibilidade, leva a que o número de horas prestadas diariamente possam variar, até ao máximo de 10 horas, sendo que apenas 6 podem ser prestadas de modo consecutivo, nos termos do n.º 4 do mesmo preceito.*

- 1.3.9. *Tendo a trabalhadora dispensa de duas horas diárias para amamentação, a gozar em dois períodos distintos, até, 22/07/2017, salvo se apresentar atestado médico que ateste que a mesma continua a amamentar, dentro deste período é necessário ter em consideração que a carga horária diária é de 6 horas diárias.*
- 1.3.10. *Note-se que o Serviço ... tem horários rotativos em dois turnos. Considerando o número de ... afetos ao Serviço ... e o volume de áreas específicas para o volume de atendimento efetuado por aquele serviço é opinião da Técnica da Coordenadora do Serviço, que a atribuição de horário flexível à requerente coloca em causa o normal funcionamento do serviço.*
- 1.3.11. *Acresce informar, que a requerente não é a única trabalhadora inserida naquela carreira a solicitar o regime de horário flexível, por filho menor, e que foi recusado pela Instituição.*
- 1.3.12. *Face ao anteriormente exposto, a requerente observou o previsto na lei, o art. 55.º a 57.º do CT/2009.*
- 1.3.13. *Em termos de gestão de recursos humanos a Técnica Coordenadora - ..., entende que a atribuição de horário em regime de horário flexível pode colocar em causa o normal funcionamento do serviço, já que, o serviço tem número insuficiente de ... para o volume de trabalho que é prestado pelo Serviço ....*
- 1.3.14. *Por outro lado, a requerente não é a única que pretende usufruir do regime de horário flexível, por filho menor, o que foi recusado por conveniência de serviço - coloca em causa o normal funcionamento do serviço, pelo que a atribuição de horário flexível*

*no presente caso, consubstancia a violação do princípio da igualdade, - sob o ponto de vista, de “tratar igual o que é igual e tratar diferente o que é diferente”.*

- 1.4. Em 07.07.2017, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o seu pedido e esclarecendo, nomeadamente:

*“- Relativamente à Vossa afirmação, que se transcreve, “4. Do processo consta um pedido anterior tendo sido à trabalhadora informada da intenção de recusa não fazendo uso da faculdade previsto no n.º 4 do art. 56, ou seja, não enviou por escrito o apreciação da comunicação de intenção de recusa.”*

*Esclarecimento: No anterior pedido não foi feito uso da faculdade prevista no n.º 4 do art. 56 porque 1 dos progenitores se encontrava de licença parental e foi permitida a junção da redução de 2 horas para amamentação no final do turno. No presente pedido de horário flexível para o período de 22-07-2017 a 21-07-2018 os 2 progenitores encontram-se a trabalhar e a requerente (Mãe) encontra-se presentemente a amamentar mas não sabe até quando durará a amamentação do ... (nascido a 22-07-2016).*

*- Relativamente à Vossa afirmação, que se transcreve, “13. Considerando o número de ... afetos ao Serviço ... e o volume de áreas específicos para o volume de atendimento efetuado por aquele serviço é opinião da Técnica Coordenadora do Serviço, que a atribuição de horário flexível à requerente coloco em causa o normal funcionamento do serviço.”* *Esclarecimento: Não nos tendo sido fornecido uma quantificação com os valores concretos dos volumes por Vós referidos, não nos é possível apreciar a Vossa afirmação.*

*Julgamos ser importante referir novamente o seguinte: 1 - A trabalhadora não possui familiares próximos que lhe possam prestar auxílio; 2 - O horário que a trabalhadora presentemente realiza, nomeadamente à tarde das 12:00 às 18:00\*, passará assim que parar a amamentação para das 12:00 às 20:00, o que não irá permitir à requerente conciliar a sua atividade profissional com a sua vida familiar; 3 - O horário flexível que se pede é razoável e desprovido de qualquer incompatibilidade que efetivamente tenha sido apontada por V.s Ex.as.*

*\* - Devido a redução para amamentação de 2horas no final do turno”.*

## 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 actividade 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 57º 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 57º 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 efectuar 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. Na verdade, a entidade empregadora não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que o centro hospitalar 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 no seu local de trabalho.

- 2.5. Salieta-se que, relativamente a novos pedidos de horário flexível, a CITE tem entendido que todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, todos/as gozem o máximo possível os horários que solicitaram, dentro do período de funcionamento do serviço onde trabalham.

### 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 02.08.2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**