

## PARECER N.º 48/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 38 – FH/2017

### 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, em 22.12.2016, *nos termos do art. 56.º do CT*, a trabalhadora requerente com a categoria *de Assistente Operacional*, refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. A trabalhadora *“pretende que lhe seja autorizado horário específico/flexível que lhe permita ir buscar o filha menor e com ele ficar - ..., 10 anos de idade, respetivamente, tudo como infra melhor se peticiona;*

- 1.2.2.** *O pedido baseia-se no já deferido às chefias a enorme dificuldade em prestação de trabalho no regime de turnos ora praticado e trabalha suplementar na medida em que não possuiu retaguarda familiar que lhe permita ficar com o filho menor.*
- 1.2.3.** *Por outro lado, a signatária necessita de um horário que lhe permita ir buscar o filho à escola“, ou seja, foi-lhe atribuído que não lhe permite ir buscar o filho à escola.*
- 1.2.4.** *O presente pedido ex novo assenta em todos nos pressupostos que são os seguintes: a requerente é mãe solteira: foi-lhe atribuído, pelo tribunal de Família e Menores do Porto, a guarda do filho menor - de segunda-feira a sexta-feira, excluindo feriados e fins de semana”.*
- 1.2.5.** *Acrescendo agora a situação que vem vivendo com horários de 13 horas consecutivas, com apenas um dia de descanso semanal quando tem definido no seu contrato um horário de 40 horas em cinco dias.*
- 1.2.6.** *Tal como tem vindo a referir à sua chefia imediata, a progenitora não tem, por força da inconstância de horários, possibilidade de assumir o encargo de ir buscar o filho menor ao respetivo estabelecimento de ensino sendo que o pai não pode também ele assumir o encargo de ficar com o filho no local de trabalho até à hora de se apresentar na escola, pois que se tal fosse praticado não poderia simplesmente trabalhar.*

- 1.2.7.** *A requerente, apenas pretende não fazer o que lhe permita acompanhar o menor designadamente para o ir buscar à escola, podendo assim ser-lhe atribuído um horário de entrada às 08,00 e saída às 16,00, permitindo-lhe assim ir buscar o menor à Escola.*
- 1.2.8.** *Pretende-se o horário requerido pelo período máximo de manutenção possível - o previsto no n.º 1 do 56.º do CT - com expressa indicação que o mesmo deva ser apenas deferido anualmente mediante apresentação de comprovativo da sua necessidade, tal como ora se cumpre.*
- 1.2.9.** *Mais requer que a não sujeição a regime de trabalho suplementar a fim de não perturbar o regime implementado ao menor.*
- 1.2.10.** *Termos que, atento a disposto nos art.s 35.º, e 56.º e 59.º do CT, REQUER a V. Ex.<sup>a</sup> se aceite o horário peticionado de entrada às 08,00 e saída às 16, com intervalo de almoço entre as 12,00 e as 12,30 horas”.*
- 1.3.** Em 04.01.2017, 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.** *“No seu contrato de trabalho diz: A prestação de trabalho do Segundo Contraente obedecerá a um horário semanal de 40 (quarenta) horas, distribuídas por cinco dias, entendendo-se por semana de trabalho - o período que vai das 0 horas de Segunda-feira às 24 horas de Domingo, sendo o horário diário elaborado e afixado pelos dirigentes do Primeiro Contraente com competência para tal,*

*dentro dos termos e limites legais e de acordo com a organização, esquema e escala de funcionamento do Serviço em que o Segundo Contraente for colocado.*

**1.3.2.** *O Segundo Contraente aceita exercer a sua atividade, sempre que necessário, em horário noturno e/ou por turnos, de acordo com as disposições legais em vigor e as normas internas do Primeiro Contraente, obrigando-se este a pagar o trabalho prestado naquelas condições em conformidade com as percentagens previstas no Decreto-Lei n.º 62/79, de 30 de março”.*

**1.4.** Não consta do processo que a requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa.

## **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”.*

De salientar que o horário solicitado pela trabalhadora é pelo período máximo previsto no artigo 56.º, não havendo lugar à apresentação periódica do comprovativo da necessidade.

**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, não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pelo que 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.

### **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 25.01.2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**