

## PARECER N.º 160/CITE/2014

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho  
Processo n.º 449 – FH/2014

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 16/5/2014, do Centro Hospitalar ... o pedido para emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização para trabalhar em regime de horário flexível, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho, apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira.

1.2. Para o efeito, juntam o pedido da trabalhadora, rececionado na empresa em 11.2.2014, cujo teor se transcreve:

*Presidente do Conselho de Administração do Centro Hospitalar... a exercer funções no Serviço de Ginecologia/Obstetricia 2 deste Centro Hospitalar, com o número mecanográfico ..., nos termos e para os efeitos dos artigos 35.º n.º1 alínea p), 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e alterada pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14/09, 53/2011, de 14/10, 23/2012, de 25/06, 47/2012, de 29/08 e Lei n.º 69/2013 de 30/08, por remissão do art.º 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11/09, que aprova o Regime de Contrato em Funções Públicas.*

*Vem requerer deferimento para o desempenho das suas funções em horário fixo, no turno da manhã, dado ter a seu cargo filha menor de 12 anos, nomeadamente com 10 meses, com a qual vive em regime de comunhão de mesa e habitação, até a filha completar os 12 anos de idade.*

*Desde já se informa e declara que o outro progenitor tem atividade profissional e*

*não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial, estando impossibilitado por motivos profissionais, de exercer o seu poder paternal (justificação em anexo),*

*Informa-se ainda que existe falta de apoio familiar para cooperar nos cuidados, uma vez que a família paterna da menor reside na ilha da Madeira e a família materna reside afastada da atual habitação e em vida profissional ativa.*

*Com os melhores cumprimentos*

*..., 11 de fevereiro de 2014*

*A requerente,*

- 1.3.** E, por email datada de 5/3/2014, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa do pedido de horário flexível, com fundamento em: *“Não autorizado o horário fixo. Pela declaração apresentada, referente ao trabalho do marido, este não se encontra inibido de exercer o poder paternal, conforme declaração”.*
- 1.4.** A trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa em 10.3.2014.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que *a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*
- 2.2.** Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) que todos os trabalhadores ... têm direito .... à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

- 2.3.** Na verdade, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar confere ao trabalhador/a com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível.
- 2.4.** Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo trabalhador, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.5.** Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.6.** O horário flexível, que é elaborado 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.
- 2.7.** Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, atendendo ao pedido do trabalhador requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, a não ser que a duração tenha de ser reduzida, na medida do necessário, para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do serviço.

- 2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário, muito embora tenha de ser prestado, poderá ser gerido conforme a conveniência do trabalhador, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** Naturalmente, que a concessão do direito à prática de um horário flexível, ao abrigo das normas sobre proteção da parentalidade, pode implicar, na maioria dos casos, a necessidade de reorganização dos serviços, não sendo esse motivo justificação bastante para recusar o exercício de um direito constitucional e legalmente previsto.
- 2.10.** Refira-se, por último, que recentemente, a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental que revoga a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, alertou por um lado, no Considerando 12, para a necessidade de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”, e por outro lado, no Considerando 21, para o facto de “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilitar aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental”.
- 2.11.** No âmbito da legislação nacional (Código do Trabalho de 2009) é já um dever da empresa proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, de acordo com o n.º 3 do artigo 127.º, e elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

- 2.12.** Deveres esses que encontram densificação legislativa, na medida em que, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.
- 2.13.** E em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.14.** Neste regime de trabalho, o trabalhador poderá 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.
- 2.15.** No processo ora em apreciação, sem prejuízo do que antecede, a trabalhadora pede para praticar um horário fixo, indicando que pretende fazer o turno da manhã mas não indica as horas de início e termo do período normal de trabalho que pretende, ou especifica qual é o turno da manhã, o que inviabiliza a apreciação do mérito do mesmo.
- 2.16.** Com efeito, o pedido da trabalhadora consiste *apenas* no pedido para fazer o turno da manhã.
- 2.17.** Por outro lado, por instâncias da CITE, foram juntos ao processo ora em análise os horários do serviço da trabalhadora, constatando-se que há mais do que um turno da manhã. Mais resulta do processo, e da análise dos horários enviados

pela entidade empregadora, que o horário atribuído à trabalhadora é sempre um dos da manhã, pelo que não é inteligível o pedido.

- 2.18.** Termos em que, ponderados os interesses em causa e as razões aduzidas e trazidas ao conhecimento desta Comissão, e não obstante a entidade empregadora não ter fundamentado exigências imperiosas do funcionamento da entidade empregadora ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, não é possível perceber o pedido da trabalhadora em termos tais que seja possível concluir pelo mérito do mesmo.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE delibera não se opor à recusa formulada pela entidade empregadora, relativamente ao pedido de horário de trabalho apresentado pela trabalhadora ..., na medida em que esta não indica as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, que possibilite à primeira elaborar (ou não) o horário pretendido pela trabalhadora, sem prejuízo de apresentação de novo pedido, sendo certo que, neste contexto, é legítimo o pedido de alteração de horário de trabalho de trabalhadora com responsabilidades parentais.
- 3.2.** Recomendar à entidade empregadora que, em face de pedidos de autorização de horários de trabalho flexíveis tenha em atenção o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e, em caso de conflito de direitos de idêntico valor, que permita a referida conciliação distribuindo equitativamente pelos trabalhadores com necessidades semelhantes o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos, num esforço de harmonização ou de concordância prática entre eles.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 11 DE JUNHO DE 2014**