

## PARECER N.º 131/CITE/2010

**Assunto:** Parecer prévio à 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 de Fevereiro  
Processo n.º 789 – FH/2010

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 30 de Setembro de 2010, a CITE recebeu do ... um pedido de parecer prévio à recusa do requerimento para trabalhar em horário flexível, em alternativa ao pedido de redução de uma hora de trabalho diária, solicitado pela trabalhadora ..., que exerce funções na área da limpeza no ..., em virtude do contrato de prestação de serviços celebrado entre o referido hospital e o...
- 1.2. Em 25 de Agosto de 2010, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora um requerimento a solicitar que *nos termos do disposto no art. 57.º do Código do Trabalho (lhe) seja concedida a possibilidade de reduzir o (...) horário uma hora diária, passando o mesmo a desenrolar-se das 16.00h às 21.00h, informando que não carece de uma redução para horário parcial de 50%, nos termos da lei, mas tão só uma redução de uma hora diária, no período das 22.00h às 23.00h, uma vez que lhe foi imposta a interrupção durante o período das 21.00h às 22.00h para descanso.*
- 1.2.1. A trabalhadora informa que pretende a redução do tempo de trabalho pelo período de um ano para acompanhamento da sua filha de 10 anos, a partir de 15 de Setembro de 2010, e declara que a menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação; que o outro progenitor se encontra a trabalhar em Espanha, não tendo possibilidade de dar assistência à menor, e que o

mesmo não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial, bem como fundamenta ainda o pedido informando que deixou de poder contar com o auxílio de familiares que asseguravam o cuidado da filha até à hora da sua saída do local trabalho.

- 1.2.2. A trabalhadora refere que o seu pedido *em nada colide com a normal execução do serviço*, e afirma que consegue *fazer todo o serviço para que está designada, durante o período agora proposto*, e que se trata de serviço que, no seu período normal trabalho, não é de atendimento ao público.
- 1.3. Em alternativa, a trabalhadora requer, ao abrigo do disposto no art. 56.º *que lhe seja permitido realizar horário flexível, desempenhando o seu serviço no período das 13.00h às 14.00h e das 16.00h às 21.00h*.
- 1.4. Através de comunicação à trabalhadora, por esta recebida em 21 de Setembro de 2010, a entidade empregadora pretende recusar os pedidos de redução de uma hora diária e de horário flexível pelos motivos seguintes:
  - 1.4.1. *O ... celebrou um contrato de prestação serviços para a área da limpeza com o ..., no ...;*
  - 1.4.2. *Atendendo ao constante no seu pedido datado de 2009-02-05, em que solicitava que o horário de trabalho fosse alterado para o período das 16h00 às 22h00 foi-lhe concedido o horário de trabalho das 16h00 às 19h00 e das 20h00 às 23h00, o qual obteve a sua concordância;*
  - 1.4.3. *Relativamente ao pedido (...) em que solicita redução do seu horário em uma hora, nomeadamente que passe para o período das 16h00 às 21h00, tal não é possível conceder-lhe por motivos relacionados com as horas contratualizadas com a Unidade Hospitalar supra referida;*
  - 1.4.4. *Quanto ao pedido de flexibilidade do horário de trabalho, designadamente, que o seu horário passe para o horário das 13h00 às 14h00 e das 16h00 às 21h00, não é possível autorizar a primeira alteração porque neste período*

*encontra-se a prestar serviço por conta do Hospital como Assistente Operacional, uma vez que exerce funções simultaneamente neste Hospital e no ...;*

**1.4.5.** *No que respeita à alteração para o horário das 16h00 às 21h00, atendendo a que não pode trabalhar para o ... no horário das 13h00 às 14h00, fica a faltar uma hora para completar o período normal de trabalho diário, pelo que é possível autorizar que o seu horário de trabalho seja alterado para o período compreendido entre as 16h00 e as 22h00.*

**1.5.** A entidade empregadora informou que a trabalhadora não apresentou resposta.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A lei ordinária prevê, no n.º 1 do artigo 55.º do Código do Trabalho, o direito do trabalhador com filho menor de 12 anos, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, a trabalhar a tempo parcial. Ora, a referida possibilidade depende de requerimento apresentado pelo trabalhador ao empregador, com 30 dias de antecedência, e desde que reunidos os requisitos previstos nos n.ºs 1 a 4 do artigo 55.º do Código do Trabalho, e os elementos constantes das alíneas *a), b), i); ii) e iii) e c)* do n.º 1 do artigo 57.º do mesmo diploma legal, podendo o empregador apenas *recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*<sup>1</sup>

**2.2.** Com efeito, no caso em análise, verifica-se não estar cumprido o requisito previsto no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho, nos termos do qual *salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável (...),* ou seja, o legislador prevê que a prestação de trabalho a tempo parcial possa ser inferior ou superior a metade do tempo completo mas

---

<sup>1</sup> Vide n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

para que tal possa suceder exige acordo entre empregador e trabalhador não podendo, por isso, no âmbito do caso *sub judice*, enquadrar-se o pedido de redução de uma hora por dia no conceito de trabalho a tempo parcial previsto no aludido artigo 55.º do Código do Trabalho.

- 2.3. Porém, em alternativa, a trabalhadora solicitou prestar a sua actividade em regime de horário flexível. Ora, para os trabalhadores com responsabilidades familiares, abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se, actualmente, estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 2.4. Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
- 2.5. Para o exercício do referido direito, estabelece o n.º 1 do mesmo artigo 57.º que o trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
  - Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - Declaração da qual conste:
    - i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação (...).*
- 2.6. O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.7. Convém, desta forma, esclarecer o conceito regime de trabalho em horário flexível, à luz dos preceitos legais constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, nos quais 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. Tais limites correspondem ao que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve conter:

- a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma 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) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

**2.8.** De salientar que, nos termos do n.º 4 do aludido artigo 56.º, o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.9.** Ora, a trabalhadora requereu passar a prestar a sua actividade em horário flexível entre as 13h e as 14h e entre as 16h e as 21h. Por seu turno, a entidade empregadora pretende recusar tal pretensão, alegando não ser possível autorizar a *primeira alteração porque neste período (a trabalhadora) encontra-se a prestar serviço por conta do Hospital como Assistente Operacional, uma vez que exerce funções simultaneamente neste Hospital e no ...* . Por outro lado, no que toca ao horário compreendido entre as 16h e as 21h, refere a entidade empregadora que, não sendo possível autorizar a prestação de trabalho entre as 13h e as 14h, faltará uma hora para cumprir o período normal de trabalho diário pelo que, assim sendo, é autorizada a prestação de trabalho entre as 16h e as 22h.

**2.10.** Na verdade, da argumentação apresentada pelo empregador parece decorrer que a trabalhadora presta a sua actividade no Hospital, em horário distinto, por conta de dois empregadores – um o próprio hospital e outro o ..., o que, pelos motivos aduzidos pela entidade empregadora e melhor explanados em 1.4.4. e 1.4.5. do presente parecer justifica a recusa da pretensão da

trabalhadora que, aliás, não apresentou apreciação à exposição de motivos da entidade empregadora, o que poderia ter feito.

- 2.11.** De salientar, contudo, que a lei não impede que a trabalhadora possa apresentar novo requerimento para prestação da sua actividade laboral em regime de horário de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível, nos termos legalmente previstos nos artigos 55.º ou 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.12.** Sem embargo do exposto, é de destacar que o empregador deve elaborar o regime de horário flexível dos/das trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com a alínea *b)* do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, de modo a facultar-lhes, como deve, a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, tal como previsto no n.º 3 do artigo 127.º do mesmo diploma legal, promovendo assim o direito consagrado na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da empresa ... relativo ao pedido apresentado pela trabalhadora ...
- 3.2.** A CITE recomenda à entidade empregadora que elabore o regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com a alínea *b)* do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, de modo a permitir aos/às seus/as trabalhadores/as, como deve, a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, tal como previsto no n.º 3 do artigo 127.º do mesmo diploma legal, promovendo assim o direito 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 20 DE OUTUBRO DE 2010**