



PARECER N.º 184/CITE/2011

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 de Fevereiro
Processo n.º 941 – FH/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 21.10.2011, a CITE recebeu do CENTRO HOSPITALAR ..., EPE., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., bem como do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da 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 de Fevereiro.
- 1.2. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, datado de 23.09.2011, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que “exerce funções de enfermeira graduada no serviço de ginecologia” do referido Centro Hospitalar.
 - 1.2.2. Que “a requerente tem a cargo a sua filha ..., com a idade de 6 anos”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.3.** Que “o progenitor se encontra a trabalhar em França, estando permanentemente ausente do país, pelo que, a trabalhadora requereu, ao abrigo do art. 56.º e seguintes do Código do Trabalho, por tempo indeterminado, enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento ao requerido, flexibilidade de horário, de segunda-feira a sexta-feira, das 09h00 às 16h00”.
- 1.2.4.** Que “declara que a menor vive com a ora Requerente em comunhão de mesa e habitação”.
- 1.3.** Em 11.10.2011, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos fundamentos seguintes:
- 1.3.1.** Que, “há cerca de um ano, a requerente solicitou o mesmo tipo de horário que lhe foi possibilitado no Centro Ambulatório”, mas, “o exercício do mesmo foi por ela recusado “por não gostar da área”.
- 1.3.2.** Que, “presentemente, o serviço onde exerce funções, por ser um serviço de laboração contínua, não comporta mais nenhum elemento em horário fixo, porque tem um enfermeiro especialista com horário fixo, que, também, dá apoio à gestão”, e, “tem um elemento que se encontra de licença parental, prevendo-se horário de amamentação por um ano ou mais”, pelo que “deverá aguardar por nova oportunidade.”
- 1.4.** Em 19.10.2011, a trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.4.1.** Que, “não é verdade que a requerente tenha recusado o horário que lhe foi ‘possibilitado’ por ‘não gostar da área’, pois que, o motivo da recusa foi o de lhe ter sido apresentado um horário, variável, entre as oito e as vinte horas, nunca tendo proferido, a afirmação ‘não gostar da área’, nem qualquer outra com o mesmo sentido”.
- 1.4.2.** Que, “os argumentos apresentados, que fundamentam a recusa do horário flexível requerido, contrariam o disposto no n.º 2 do art. 57.º do Código do Trabalho, cuja violação, nos termos do n.º 10 do mesmo artigo, ‘constitui violação grave’”.
- 1.4.3.** Que, “segundo aquele preceito legal, ... 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...”.
- 1.4.4.** Que, “este Centro Hospitalar, em que a mobilidade interna faz parte dos seus instrumentos de gestão, comporta uma multiplicidade de serviços e os seus recursos humanos de enfermagem são de cerca de um milhar e meio de enfermeiros”.
- 1.4.5.** Que, “nas circunstâncias concretas, e atendendo ao referido n.º 2 do artigo 57.º do C.T., não é verosímil invocar ‘exigências imperiosas do funcionamento da empresa’, nem ‘impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável’, pelo que, ‘não é legítima, nem legal, a recusa do horário flexível solicitado’”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 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 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



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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. É de salientar que, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível, deve indicar o prazo previsto para o tipo de horário requerido, dentro do limite aplicável, ou seja, até aos 12 anos do filho, ou independentemente da idade, se este for deficiente ou doente crónico”, pelo que, quando a trabalhadora requer o horário flexível “por tempo indeterminado, enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

de fundamento ao requerido”, deve tal indicação ser entendida, dentro dos condicionalismos legais referidos.

2.4. A entidade empregadora alega, fundamentalmente, que o serviço onde exerce funções a trabalhadora, ora requerente, “por ser um serviço de laboração contínua, não comporta mais nenhum elemento em horário fixo, porque tem um enfermeiro especialista com horário fixo, que, também, dá apoio à gestão”, e, “tem um elemento que se encontra de licença parental, prevendo-se horário de amamentação por um ano ou mais”.

2.4.1. Ora, os motivos alegados pela empresa não demonstram objectiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do CENTRO HOSPITALAR ..., EPE, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ...

3.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos,



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

respectivamente, do n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, 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 9 DE NOVEMBRO DE 2011**