



## PARECER N.º 230/CITE/2013

**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 874 – FH/2013

### I – OBJETO

- 1.1. Em 11.09.2013, 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, datado de 07.08.2013, a trabalhadora refere que tem a categoria de Enfermeira, “a exercer funções na unidade de Cirurgia do Ambulatório do Hospital de ..., e que vem ao abrigo do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro) expor e requerer o seguinte”:



- 1.2.1.** “A Requerente é mãe de ... com idade de 2 anos, nascida a 20/05/2011 e de ... com idade de 1 ano nascido a 17/07/2012”.
- 1.2.2.** “Os filhos acima identificados integram o agregado familiar da requerente, vivendo com esta em comunhão de mesa e habitação”.
- 1.2.3.** “A ... e o ... frequentam desde outubro de 2011 e novembro de 2012, respetivamente, a Creche do Centro Infantil da Santa Casa da Misericórdia de ..., que funciona de segunda a sexta-feira entre as 8 e as 19 horas, nos dias úteis”.
- 1.2.4.** “O Pai da ... e do ..., ..., também exerce funções como enfermeiro no serviço de Medicina 3 do Hospital de ..., onde faz horário por turnos de segunda a domingo”.
- 1.2.5.** “Em relação à situação familiar, não temos um único parente que viva no Algarve. Os avós Matemos vivem a 400 Km de distância de ... e os avós paternos vivem a mais de 600 km de distância de ..., estando todos eles em situação ativa em termos de trabalho. Nestes termos não temos ninguém que nos possa ajudar quer seja a levar as crianças de manhã à creche ou quer seja a ir buscá-las à hora de saída. Os únicos responsáveis pela sua educação e bem-estar das crianças diariamente são a Requerente e o pai”.
- 1.2.6.** “O horário de entrada da Requerente é as 8 horas da manhã coincide exatamente com o horário de abertura da Creche, o que provoca atraso à hora de entrada ao serviço, uma vez que a Creche cumpre pontualmente o seu horário de abertura e ainda existe o trânsito e os semáforos que se encontram no trajeto entre a Creche e o Hospital.

Em relação ao turno da tarde, em que o horário de início é as 14 horas e o horário de saída é as 21 horas não permite à Requerente de forma alguma ir buscar as crianças à Creche conforme o seu horário de encerramento. O horário do Pai, também não é compatível com o horário da mãe e com o horário da Creche a grande maioria das vezes”.

**1.2.7.** “Face a todas estas razões expostas e à necessidade de conciliar sua vida profissional com a sua vida familiar e proporcionar apoio incondicional na educação e bem-estar dos seus filhos, vem requerer que lhe seja elaborado um horário compreendido entre as 9 horas e as 18 horas de segunda a sexta-feira, a partir do dia 9 de setembro de 2013. Uma vez que no Serviço de Cirurgia de Ambulatório existe a possibilidade de fazer horário de manhãs de 7 horas, neste caso das 9 horas às 16 horas, ou manhãs de 9 horas, com início às 9 horas e a terminar às 18 horas”.

**1.2.8.** Em nota datada de 09.08.2013, a trabalhadora requerente acrescenta que “a durabilidade do horário deverá ser até as crianças completarem os 12 anos de idade”.

**1.3.** Datado de 28.08.2013, a entidade empregadora, através do Presidente do Conselho de Administração, despachou o seguinte: “autoriza-se nos termos propostos pela Sra. Enf.<sup>a</sup> Chefe da UCA, no ponto 2 do seu parecer”.

**1.3.1.** O ponto 2 do referido parecer refere o seguinte. “Sendo o outro progenitor Enfermeiro neste hospital poderá o horário na UCA ser

efetuado, atendendo à sua escala da Medicina III, favorecendo o acompanhamento das crianças pelo pai ou pela mãe”.

- 1.4. Não consta do presente processo que a trabalhadora tenha apresentado a apreciação a que se refere o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

## 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”.

**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”.

**2.2.3.** Na verdade, a entidade empregadora refere que “sendo o outro progenitor Enfermeiro neste hospital poderá o horário na UCA ser efetuado, atendendo à sua escala da Medicina III, favorecendo o acompanhamento das crianças pelo pai ou pela mãe”.

**2.3.** Ora, os motivos alegados pela entidade empregadora, não indiciam sequer a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois o Hospital não demonstra objetiva 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 dos horários pretendidos 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,



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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, ao setor público, por força do artigo 22.º *“in fine”* da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, 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 30 DE SETEMBRO DE 2013**