



PARECER N.º 241/CITE/2013

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 909 – FH/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 23.09.2013, a CITE recebeu do CENTRO HOSPITALAR ..., EPE, cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., titular da categoria profissional de assistente operacional no Serviço de Doenças Infecciosas, bem como do fundamento da intenção de o recusar 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 29/08/212013, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3. “Eu, ..., assistente operacional no serviço de Doenças Infecciosas com o n.º mecanográfico ..., cartão de cidadão n.º ..., venho por este meio, pedir flexibilidade de horário ao abrigo do art.º 56.º da Lei n.º 7/2009 de 12/02”.



- 1.4. "Tenho um filho com 8 anos, na escola, sendo muito difícil conciliar os meus horários rotativos/turnos com o horário de trabalho do meu marido".
- 1.5. "Até há pouco tempo tinha a ajuda dos meus pais, mas devido a problemas de saúde e conseqüente mudança parcial de residência para o Concelho de Braga (quase sempre estão lá) tornou-se impossível a sua ajuda em relação aos horários".
- 1.6. "O meu marido devido ao seu trabalho, está semanas seguidas fora da zona de residência, estando muitas vezes de prevenção 24 horas, podendo ter que sair a qualquer hora, de madrugada, sábados e domingos, deslocando-se pelo país inteiro sendo o seu horário de trabalho quase sempre superior às 8 horas diárias".
- 1.7. "Por todas estas razões peço um horário fixo para assim poder conciliar a minha atividade profissional com a vida familiar. Horário pretendido segunda a sexta das 8:00h às 17:00h".
- 1.8. Em 13.09.2013, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos seguintes fundamentos:
- 1.9. "Vimos por este meio levar ao conhecimento de V. Ex.^a que, o pedido de horário flexível para a assistência a filho menor, mereceu o seguinte despacho:
- 1.10. "No serviço de doenças infecciosas este pedido de horário flexível não é possível dado tratar-se de um serviço com internamento e com várias horas extraordinárias para cobrir as escalas definidas".



- 1.11. “Caso esta AO queira permutar para um serviço sem internamento deverá contactar o respetivo encarregado e ver se tal é compatível”.
- 1.12. “Mais se informa que, de acordo com o disposto no n.º 4, do artigo 57.º, da Lei n.º 7/2009, de 12 de agosto, pode V. Exa. apresentar, no prazo de cinco dias a partir da data de receção desta informação, um pedido de apreciação”.
- 1.13. Através do Ofício remetido à CITE, informa o Hospital que “Cumpre-me enviar a V Ex.^a o pedido de horário flexível da trabalhadora ..., Assistente Operacional, a exercer funções no serviço de Doenças Infecciosas deste Centro Hospitalar, que mereceu parecer favorável por parte desta Instituição”.
- 1.14. “No entanto, apesar de autorizado, a trabalhadora terá que ser mobilizada para serviço com horário compatível. Em virtude de não ser intenção do Centro Hospitalar ... prejudicar a trabalhadora em questão, solicitamos análise e informação relativamente a este processo”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. 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, atualmente, estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 2.2. Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.



- 2.3.** 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 (...).”
- 2.4.** 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.
- 2.5.** Convém, desta forma, esclarecer o conceito de 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.



- 2.6.** De salientar que, nos termos do n.º 4 do aludido artigo 56.º, o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar 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.
- 2.7.** Na verdade, ao estabelecer o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o legislador atribuiu aos trabalhadores com responsabilidades familiares (que tenham filhos menores de 12 anos) a possibilidade de requerer ao empregador o exercício do direito a trabalhar no regime especial de horário flexível, permitindo-lhe escolher, dentro de certos limites, as horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador, por seu turno, elaborar o horário flexível observando os aludidos normativos que constam do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que implica, forçosamente, que o empregador designe, dentro da amplitude determinada pelo/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.8.** No caso em apreço, considerando uma prestação diária de trabalho de 8.00h, tais períodos corresponderiam a uma amplitude de 2.40h cada.
- 2.9.** 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 poderá ser gerido conforme as conveniências dos trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.



- 2.10.** Reunidos que estão os pressupostos processuais – legitimidade das partes, tempestividade, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (n.º 6 do mesmo artigo).
- 2.11.** A entidade empregadora refere apenas que “No serviço de doenças infecciosas este pedido de horário flexível não é possível dado tratar-se de um serviço com internamento e com várias horas extraordinárias para cobrir as escalas definidas”.
- 2.12.** E alega que “Caso esta AO queira permutar para um serviço sem internamento deverá contactar o respetivo encarregado e ver se tal é compatível”.
- 2.13.** Com efeito, o Centro Hospitalar ..., EPE, não fundamenta objetivamente as suas alegações, não demonstra quais as exigências imperiosas de funcionamento que a impedem de autorizar horário flexível à trabalhadora com responsabilidades familiares, designadamente informando qual o regime de horário flexível em vigor nos seus Serviços.
- 2.14.** Todavia, caberia ao empregador elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho, “O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.
- 2.15.** Acresce referir que consubstancia este parte integrante no conceito mais amplo de “responsabilidade social da empresa”.



- 2.16.** Nestes termos, os motivos invocados não justificam objetivamente a recusa do pedido formulado pela Trabalhadora, nos termos exigidos pela lei, por se considerar serem os mesmos alegados de forma genérica.
- 2.17.** Por outro lado, é o próprio Centro Hospitalar ..., EPE, que reconhece o direito da trabalhadora quando alega, aquando do envio do processo a esta Comissão que “Cumpre-me enviar a V Ex.^a o pedido de horário flexível da trabalhadora ..., Assistente Operacional, a exercer funções no serviço de Doenças Infecciosas deste Centro Hospitalar, que mereceu parecer favorável por parte desta Instituição”.
- 2.18.** E refere que “No entanto, apesar de autorizado, a trabalhadora terá que ser mobilizada para serviço com horário compatível Em virtude de não ser intenção do Centro Hospitalar ... prejudicar a trabalhadora em questão, solicitamos análise e informação relativamente a este processo”.
- 2.19.** Cumpre destacar que, no âmbito da legislação nacional (Código do Trabalho) é já um dever da entidade empregadora proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, 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.
- 2.20.** É, pois, de salientar que o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.



- 2.21.** O reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.
- 2.22.** Por último, muito embora a Trabalhadora não tenha indicado expressamente o prazo durante o qual pretende trabalhar em regime de flexibilidade de horário, é de salientar que, atendendo à redação atual adotada no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, tem sido entendimento da CITE que na falta de indicação pelo/a requerente do prazo previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, deve entender-se que o pedido é realizado pelo período possível, dentro do limite aplicável, ou seja, até o filho perfazer os 12 anos.
- 2.23.** Assim, importa esclarecer a entidade empregadora que, de acordo com o Parecer n.º 70/CITE/2012: “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada”.
- 2.24.** Ora, em sede de conclusão, 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 Centro Hospitalar de ..., EPE, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ...
- 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, 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 17 DE OUTUBRO DE 2013**