

## **PARECER N.º 249/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 918 – FH/2013

### **I – OBJETO**

- 1.1. Em 25.09.2013, a CITE recebeu do CENTRO..., 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 de horário, datado de 16.08.2013, a trabalhadora refere, o seguinte:
  - 1.2.1. “Venho por este meio solicitar o gozo de horário flexível com responsabilidades familiares ao abrigo do disposto no art.º 56.º, da Lei n.º 7/2009 de 12/02, para acompanhamento de filhos menores, até completar os 12 anos de idade”.
  - 1.2.2. “Este pedido decorre da ausência de suporte familiar para acompanhar os meus dois filhos, de 7 anos e 9 meses, nos dias não úteis em que me

encontre a trabalhar. Os fatores recentes que levaram a esta situação são os seguintes:

- Divórcio dos meus pais, com indisponibilidade dos mesmos para tomar conta das crianças.
- Agravamento de uma doença crónica do seu sogro, situação que impede a disponibilidade dos meus sogros para acompanhar as crianças.
- Atividade profissional do meu marido, cuja isenção de horário não sujeito a limites máximos e a sua disponibilidade para as crianças na minha ausência.
- Fecho do Infantário e da Escola em dias não úteis”.

**1.2.3.** “Uma vez que não disponho de apoio para tomar conta das crianças nestes dias, agradeço a passagem para o Regime de Horário Fixo com dispensa de trabalho aos fins de semana e feriados com a brevidade possível. No que diz respeito ao horário, qualquer serviço que não tenha carga horária aos fins de semana e feriados e não tenha frequentes turnos noturnos é compatível. Se não for possível efetuar esta alteração dentro do Serviço de Neonatologia, a minha preferência seria por ingressar num dos serviços do Bloco Central.”

**1.2.4.** A entidade empregadora informa a trabalhadora que “a autorização só deverá ser dada se for legalmente obrigatório. Segundo a enfermeira chefe se o horário flexível for autorizado a enfermeira em questão terá que mudar de serviço, com todos os inconvenientes associados.

**1.3.** Não consta do presente processo que a requerente tenha apresentado a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa do horário flexível”.

## 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”.

**2.3.** Na verdade, a entidade empregadora não apresenta qualquer fundamento que justifique a intenção de recusa do horário flexível requerido pela trabalhadora.

**2.4.** Ora, os motivos alegados pela entidade empregadora não revelam exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, não demonstram

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 do horário pretendido por aquela trabalhadora.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do CENTRO..., 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, 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**