

## **PARECER N.º 178/CITE/2014**

**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 505 – FH/2014

### **I – OBJETO**

- 1.1. Em 02.06.2014, a CITE recebeu do CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E., 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 flexível, de 12.05.2014, a trabalhadora que é Enfermeira no Serviço de Pediatria Médica refere o seguinte:
  - 1.2.1. “Sou mãe de uma criança de 21 meses que vive em comunhão de mesa e habitação apenas comigo;
  - 1.2.2. A criança frequenta o infantário "...", cujo horário de funcionamento é das 07H00 às 19H30;
  - 1.2.3. O pai da minha filha encontra-se a trabalhar em França;

- 1.2.4.** Atendendo aos fatores supra descritos e baseando o meu pedido no Art.º 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, solicito a V. Ex.<sup>a</sup> a possibilidade de trabalhar em regime de horário flexível, ajustado ao horário de funcionamento da escola da minha filha que varia entre as 08H00 e as 19H30, de forma a poder cumprir com as minhas responsabilidades familiares;
- 1.2.5.** Não indico um prazo, pois a minha necessidade de flexibilidade de horário vai depender da duração dos factos e circunstâncias que o determinam, dentro de limite máximo previsto pelo Código do Trabalho;
- 1.2.6.** Estou certa de que ao ajustar o horário de trabalho às minhas necessidades familiares poderei ter de exercer as minhas funções num serviço diferente do atual, mas será situação da qual não me importo desde que continue a trabalhar nesta Instituição”.
- 1.3.** Datado de 28.05.2014, a entidade empregadora, através do seu Diretor de Serviço de Gestão de Recursos Humanos, dá conhecimento à trabalhadora do seguinte despacho:
- 1.3.1.** "Tomei conhecimento. O horário pretendido será elaborado sempre que o serviço permita”.
- 1.4.** Com data de 02.06.2014, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação acerca do citado despacho, em que refere, nomeadamente, o seguinte:

- 1.4.1.** “Venho por este meio pedir uma nova apreciação face ao meu pedido de horário flexível ajustado ao horário de funcionamento da escola da minha filha, pois a vossa resposta não foi concreta.
- 1.4.2.** Os motivos estão explícitos no pedido anterior e mais indico que manifesto vontade em mudar de serviço para novas trocas de conhecimentos, pois possuo o Curso de pós-Licenciatura em Especialização Medico Cirúrgica”.

## 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 trabalhadora requer um horário que lhe permita “trabalhar em regime de horário flexível, ajustado ao horário de funcionamento da escola da sua filha que varia entre as 08H00 e as 19H30” e a entidade empregadora profere um despacho, afirmando que “o horário pretendido será elaborado sempre que o serviço permita”.
- 2.4.** Com este despacho, a entidade empregadora não alega quaisquer exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, 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 face aos meios humanos disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.
- 2.5.** A CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, desses horários.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E., 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 23 DE JUNHO DE 2014**