

## PARECER N.º 443/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 de fevereiro  
Processo n.º 1214 – FH/2014

### I – OBJETO

- 1.1. Em 19.11.2014, a CITE recebeu do CENTRO HOSPITALAR..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de assistente operacional, 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 horário flexível, a trabalhadora refere, de forma manuscrita, o seguinte:

*“Eu, ... na qualidade Assistente Operacional do vosso estabelecimento, o que me orgulho de fazer parte, venho por este meio solicitar a V.Ex.<sup>a</sup> a ponderação e a possível aceitação de um pedido de horário flexível de trabalho.*

*Sou mãe de duas crianças (no regime monoparental), das quais menores, que se encontram a frequentar o J.I. e o 2º ciclo de escolaridade. O problema reside no facto de ter que deixar por inúmeras*

*vezes os miúdos sozinhos em casa durante o período em que faço noites e o mais novo ter prolongamento de horário escolar só até às 18h. Assim, apelo à vossa consideração, de me ser atribuído o horário flexível, cumprindo de igual forma o número de horas diárias que sou obrigada a cumprir.*

*Irei com todo o rigor e responsabilidade manter as minhas funções e obrigações de forma a manter o bom funcionamento do vosso prestigiado estabelecimento.*

*Creia-me que é de extrema necessidade este apelo, pois apenas desta forma poderei garantir a segurança dos meus filhos, e ao mesmo tempo poder continuar a colaborar e a exercer as minhas funções no vosso estabelecimento, com o qual tenho a honra de colaborar.*

*(...)*

- 1.3.** Através de documento recebido pela trabalhadora, a 11.11.2014, o Centro Hospitalar demonstrou a sua intenção de recusa na atribuição de regime de trabalho em horário flexível nos termos que, sucintamente, se transcreve:

*“(...)*

*1 - A trabalhadora acima identificado, Assistente Operacional, a exercer funções no Serviço de Reumatologia, solicita horário flexível, em virtude de ser uma família monoparental e ter filho menor de 12 anos de idade com os fundamentos invocados no doc. n.º 1, que se junta, propondo um horário de trabalho que lhe permita não ter que deixar os filhos sozinhos em casa, nos períodos em que faz noite. Sendo que o filho mais novo só tem prolongamento do horário escolar até às 18:00.*

*2 - A trabalhadora encontra-se vinculada a este Centro Hospitalar, mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, celebrado ao*

*abrigo do Código do Trabalho (CT), (...) e pratica o período normal de trabalho semanal de 40 horas.*

*(...)*

## *II - Conclusão*

*1 - A trabalhadora não indica o horário pretendido, no entanto, informa que pretende não deixar os filhos sozinhos no período noturno e que o filho mais novo tem prolongamento escolar só até às 18 horas.*

*2 - A trabalhadora não indica o prazo previsto para usufruir do horário flexível;*

*(...).”*

- 1.4.** Em sede de apreciação, a 17.11.2014, a trabalhadora respondeu à intenção de recusa da entidade empregadora da seguinte forma:

*“Em resposta ao pedido de horário flexível na qual foi recusado por V. Ex.<sup>a</sup>, manifestando na sua conclusão de que não me tinha identificado na carta anterior o prazo previsto e a hora para usufruir deste mesmo horário, venho mais uma vez apelar a V. Ex.<sup>a</sup> uma ponderação para resolução da minha situação.*

*Aproveito para mencionar aqui que pretendo o horário das 8h-16h durante o período escolar.*

*Como já havia mencionado anteriormente, sou sozinha com meus 2 filhos na qual menores (12 e 5 anos) aonde outrora tinha ajuda de uma vizinha e da minha prima que sempre apoiaram-me nesta situação. Hoje vejo-me aflita por já não contar com essas pessoas por razões de mudança de residência.*

*(...).”*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:
- “1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*
- 2.A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*
- 2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que:
- “Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*
- 2.2.1. Com as referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.
- 2.3. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

- 2.4.** Para que o/a trabalhador/a 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”.
- 2.5.** 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/a trabalhador/a se este/a for indispensável.
- 2.6.** 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”.
- 2.6.1.** 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”.
- 2.6.2.** 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”.
- 2.7.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.8.** No contexto descrito, a trabalhadora solicita “o *horário flexível, cumprindo de igual forma o número de horas diárias (...)*”.
- 2.9.** Em sede de apreciação, a trabalhadora clarificou o seu pedido, solicitando um “*horário das 8h-16h durante o período escolar*”.
- 2.10.** Assim, num pedido de autorização de horário flexível é necessário que a trabalhadora indique as horas pretendidas para o início e termo do

período normal de trabalho à luz do artigo 56.º do Código do Trabalho, tal como exposto nos pontos 2.3. e 2.6. deste Parecer.

- 2.11.** Acresce que num pedido de autorização de horário flexível, não é possível que um/a trabalhador/a venha a efetuar mais de seis horas consecutivas de trabalho, nem mais de 10 horas de trabalho diário, consoante o postulado no artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.12.** Desta forma, o pedido feito pela Trabalhadora não se encontra legalmente enquadrado nos termos previstos no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.13.** Cumpre referir que pode sempre a Trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.14.** Neste sentido, a CITE não analisa os fundamentos da intenção de recusa apresentados pela entidade empregadora.
- 2.15.** Ainda assim, diga-se que 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.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa do CENTRO HOSPITALAR..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., em virtude de não ter sido elaborado pedido conforme o previsto na lei.
- 3.2. Contudo, a trabalhadora, sem qualquer prejuízo, poderá apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime flexível, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, indicando o período de início e termo pretendido para o período normal de trabalho diário com a amplitude necessária a perfazer as 40 horas semanais, bem como indicar um intervalo de descanso, podendo este ser de 30 minutos como tem sido entendimento de vários pareceres desta Comissão.
- 3.3. 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 16 DE DEZEMBRO DE 2014**