



## PARECER N.º 325/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 1180 – FH/2013

### I – OBJETO

- 1.1. Em 29.11.2013, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., EPE, Hospital ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., titular da categoria profissional de Assistente Operacional na Unidade de Convalescença, 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, apresentado em 22.10.2013, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. "..., Assistente Operacional na Unidade de Convalescença, vem por este meio solicitar a V. Exa. dispensa dos turnos da noite, ao abrigo do art.º 56.º e art.º 57.º do código de trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro".



- 1.2.2.** “O motivo pelo qual faço este pedido, é por não ter onde deixar o meu filho ..., com 2 anos de idade visto que o meu marido também trabalha por turnos, conforme declaração da entidade empregadora do mesmo”.
- 1.2.3.** A entidade empregadora notifica a trabalhadora da resposta ao pedido de horário flexível, em 12/11/2013, nos seguintes termos:
- 1.2.4.** “Antes de mais devemos apreciar o pedido do ponto de vista formal, uma vez que, com efeito, e segundo o disposto no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho "Entende-se 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, sendo que o atual horário de trabalho de V. Ex.<sup>a</sup> compreende a distribuição de turnos por manhãs, tardes e noites, de modo a conseguir manter a atividade assistencial, impreterível no âmbito de serviços hospitalares, nas vinte e quatro horas diárias e aquele que é requerido pressupõe a execução apenas de turnos diurnos, com dispensa de turnos da noite, não revestindo qualquer caráter de real flexibilidade”.
- 1.2.5.** “Verifica-se, assim, que embora alegando impetrar a atribuição de um horário flexível, o que é efetivamente requerido por V. Ex.<sup>a</sup>, na prática e na verdade, é apenas a dispensa de trabalho noturno”.
- 1.2.6.** “Não obstante, a partir do momento em que é solicitada a atribuição de um horário flexível ao abrigo dos dispositivos legais supra indicados, muito embora, na realidade, não seja esse o verdadeiro propósito do requerimento, o processo é tratado como se de um pedido real de flexibilidade de horário se tratasse, uma vez que a ... não tem o poder discriminatório de decidir quando está perante um



pedido de horário flexível ou não, cabendo à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego esta análise e interpretação”.

**1.2.7.** “Assim, depois de ser avaliada a exposição pelos respetivos responsáveis hierárquicos, informamos não ser possível deferir o S/pedido, nos precisos termos em que o apresentou, nos termos do n.º 2 do art. 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e com os fundamentos da informação dos ... com a referência n.º 132/SH/SA, de 4 de novembro de 2013 a qual mereceu a minha concordância e que anexo à presente informação, dando-se assim por reproduzido, para todos os efeitos legais, o seu teor integral, bem como as suas conclusões”.

**1.2.8.** “O Conselho de Administração e o Serviço onde se encontra inserida terão todo o gosto em atribuir-lhe um regime de horário compatível com a sua vida e obrigações familiares, dentro das suas possibilidades e num espírito de igualdade entre todos os colaboradores, desde que a atribuição do mesmo não conduza a inegáveis prejuízos para o funcionamento dos Serviços e não ponha em causa a normal prestação de cuidados aos utentes (o que aconteceria caso fosse autorizado o seu pedido), nomeadamente possibilitando trocas de horário entre os trabalhadores e escalando-a para turnos diurnos sempre que tal seja possível, bem como nos dias em que o indicar e justificar como indispensável para resolver alguma questão neste âmbito”.

**1.2.9.** “Mais informamos que, nos termos legais, V. Ex.<sup>a</sup> dispõe do prazo de cinco dias para, querendo, dizer o que se lhe oferecer sobre este assunto, findo o qual iremos dar conta de todo este processo e desta intenção de indeferimento, com a devida fundamentação, à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para apreciação e respetivo parecer”.



- 1.2.10.** A entidade empregadora anexa a Informação n.º 132/SH/SA, de 4 de novembro de 2013, a qual fundamenta a intenção de indeferimento, com os seguintes argumentos, que aqui se transcrevem:
- 1.2.11.** “Os ... analisaram de forma cuidada e pormenorizadamente o pedido enviado pela Assistente Operacional ... a 22 de outubro de 2013 e que, ponderada a escassez de recursos humanos do serviço onde se encontra afeta e as imperiosas necessidades de garantir o funcionamento eficiente dos serviços a que cumpre dar resposta, tem intenção de recusar o pedido, apontando a seguinte motivação”.
- 1.2.12.** “A trabalhadora encontra-se afeta a Unidade de Convalescença e desempenha funções que garantem a limpeza e higienização, apoio ao pessoal médico e de enfermagem na prestação de cuidados de saúde, vigilância das instalações, reposição de roupa e material, apoio ao serviço (...), a salubridade do serviço”.
- 1.2.13.** “Os ... são responsáveis pela gestão dos Assistentes Operacionais, fomento e limpeza dos serviços”.
- 1.2.14.** “No referido serviço, o foco de afluência é diário em dias úteis e não úteis”.
- 1.2.15.** “Por determinação Interna, o horário do serviço é o seguinte – 08:00 às 14:00; 14:00 às 20:00; 20:00 às 08:00”.
- 1.2.16.** “A equipa de assistentes operacionais a quem compete zelar pelas condições de higiene, limpeza e salubridade é constituída por 8 trabalhadores, encontrando-se a mesma no limite mínimo necessário a assegurar a totalidade das atividades que importam executar (...)”.



- 1.2.17.** “A fim de minimizar os prejuízos que os horários que respondem às necessidades de funcionamento do serviço em questão possam suscitar a estes trabalhadores, porém garantindo a prestação e continuidade destes serviços de natureza pública, os trabalhadores afetos encontram-se a exercer funções em regime de jornada continua”.
- 1.2.18.** “Face à reduzida equipa no setor, não é possível encontrar disponibilidade por parte de outros funcionários, para a sua substituição nas tardes, noites e fins de semana, pelo que todos têm de cumprir horário rotativo e os dias de descanso semanal”.
- 1.2.19.** “É necessário efetuar rotatividade dos trabalhadores entre serviços, em alguns casos, diariamente e, face à natureza do serviço, não é possível a alteração de escalas que se encontram atualmente em vigor”.
- 1.2.20.** “Os serviços com horários fixos já se encontram com necessidades semelhantes e com trabalhadores com limitações, dando resposta a Medicina trabalho”.
- 1.2.21.** “Considerando a escassez de recursos humanos evidenciada, outros pedidos semelhantes, o elevado número de pareceres oriundos da Medicina do Trabalho, onde são descritas limitações dos trabalhadores, por exemplo para esforços físicos não devendo a movimentação manual de cargas ultrapassar os 10 KG, e as restrições orçamentais e legislativas que em contexto de políticas nacionais de austeridade impedem a inversão desta situação, é manifestamente impossível fixar à trabalhadora o horário pretendido, portanto o mesmo não só implicaria uma perturbação e sobrecarga diária, como, e sobretudo, implicaria a absoluta fragilidade e



impossibilidade de assegurar a eficácia e rotatividade dos turnos e portanto do funcionamento do serviço, o qual se assume como absolutamente dependente de rotina apertada de limpeza e higienização, apoio ao pessoal médico e de enfermagem na prestação de cuidados de saúde, vigilância das instalações, reposição de roupa e material, apoio ao serviço, as quais em situações de faltas e férias já se revelam dificilmente garantidas”.

**1.2.22.** “É aliás este mesmo cenário de escassez de recursos humanos que reforçam a inviabilidade de proceder à substituição da trabalhadora”.

**1.2.23.** Através do Ofício remetido à CITE, informa a entidade empregadora que “Informamos ainda que a profissional não apresentou, nos cinco dias subsequentes à entrega da notificação, qualquer apreciação relativamente ao despacho de intenção de indeferimento”.

## 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.”*

**2.3.** 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 trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.3.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

**2.3.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.3.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do



pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.3.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.4.** De realçar que o horário flexível é elaborado pelo empregador e 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.

**2.4.1.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.

**2.5.** O legislador ao instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferiu aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível.

---

<sup>1</sup> Vide artigo 57.º, n.º 7, do Código do Trabalho.





Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, como melhor desenvolvido no ponto 2.4. do parecer.

Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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.

- 2.6.** 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 do/a trabalhador/a no respeito pelas suas obrigações laborais, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.7.** No contexto descrito, a trabalhadora solicitou, em 22/10/2013, apenas “dispensa dos turnos da noite, ao abrigo do artigo 56.º e art.º 57.º do Código do trabalho, sem mais especificações, não declarando que o filho menor, com 2 anos de idade, vive consigo em comunhão de mesa e habitação e não indicando o prazo durante o qual pretende exercer a sua atividade em regime de horário flexível.
- 2.8.** Assim, o requerimento da trabalhadora não se encontra formulado com os elementos necessários de acordo com o n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, uma vez que não indica que o filho menor de idade



que vive consigo em comunhão de mesa e habitação e qual o tempo durante o qual pretende exercer este direito.

- 2.9.** Na verdade, seria indispensável que o pedido formulado pela trabalhadora estivesse suficientemente concretizado, por um lado pela verificação do cumprimento dos requisitos legalmente estabelecidos, designadamente, quanto à declaração em como o filho vive consigo em comunhão de mesa e habitação e qual o prazo pretendido para o exercício deste direito, e por outro pela indicação da amplitude horária (início e termo do período normal de trabalho diário) que mais lhe conviria para conciliar a atividade profissional com a vida familiar.
- 2.10.** De acordo com a informação da entidade empregadora, a trabalhadora não apresentou apreciação à intenção de recusa.
- 2.11.** Neste sentido, a CITE não dispõe dos elementos mínimos para poder analisar com rigor os motivos invocados para a sua recusa face à falta de elementos do pedido da trabalhadora.
- 2.12.** Face ao exposto, a CITE não analisa os fundamentos da intenção de recusa apresentados pela entidade empregadora ..., EPE.
- 2.13.** Ainda que esta seja a conclusão da análise que incumbe realizar refira-se que a trabalhadora poderá apresentar novo pedido no qual cumpra os requisitos legalmente estabelecido, referidos no presente parecer, e indique qual a amplitude horária (início e termo do período normal de trabalho diário) que mais lhe conviria para conciliar a atividade profissional com a vida familiar.



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,  
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

**CITE**

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., uma vez que o pedido da trabalhadora não concretiza os termos em que pretende exercer o seu horário de trabalho, não tendo declarado que o filho vive consigo em comunhão de mesa e habitação.
  
- 3.2.** A CITE recomenda à ..., EPE – HOSPITAL ... que elabore, como deve, o regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com o n.º 3 do artigo 127.º, a alínea b), do n.º 2, do artigo 212.º e o n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, de modo a permitir aos/às seus/as trabalhadores/as a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignada 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 12 DE DEZEMBRO DE 2013**