



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

## PARECER N.º 542/CITE/2015

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 1808 – FH/2015

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 24.11.2015, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., assistente operacional, a exercer a atividade no Serviço ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*"Assunto: ...*

*- Requerimento de Horário Flexível. Lei da Parentalidade.*

*Nos termos do n.º 5 do art.º 57º da Lei n.º 7/2009 de 12/07, junto enviamos o processo mencionado em epígrafe, para apreciação de V. Exa., anexando para efeito:*

*a) Fotocópia do requerimento aqui recebido a 26/10/2015;*

*b) Fotocópia da informação da Enfermeira Responsável pelo Serviço ...;*

*c) Fotocópia da Nota Informativa n.º ... de 28/10/2015 e despacho exarado do Conselho de Administração a 12/11/2015;*

d) *Fotocópia do n/ ofício nº ... de 16/11/2015;*"

**1.1.1.** Por carta entregue em 26.10.2015, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*"Eu, ..., assistente ... com o número mecanográfico ..., a exercer funções no serviço de ..., venho requer junto de V. Exa. o regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor de 12 anos, até que a minha filha complete os 12 anos de idade, com a seguinte modalidade de horário: 8/16:30 nos dias uteis da semana, a partir de 26 de novembro de 2015.*

*Este requerimento baseia-se nos termos do disposto Art.º do código do trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de fevereiro.*

*Declaro ainda viver com a menor em comunhão de mesa e habitação. Mais informo, que o meu companheiro trabalha por conta própria, não tendo horário regular e tem um segundo emprego, no qual dá apoio informático a várias instituições, exercendo também nos fins de semana.*

*..., 26 de outubro de 2015"*

**1.1.2.** Da intenção de recusa, remetida à trabalhadora em 16.11.2015, e por esta recebida a 17.11.2015, consta o seguinte:

*"Horário Flexível ao abrigo da Lei da Parentalidade*

*De acordo com deliberação de 12/11/2015 do Conselho de Administração deste ..., informamos V. Exa. que o seu pedido de horário de flexível foi indeferido, conforme fotocópia que se anexa."*

*"Nota Informativa n.º ..., 28/10/2015*

*Para: (...) Enfermeiro Diretor*

*Assunto: Horário Flexível - ...*

*1. Por requerimento entregue em 26/10/2015, a Assistente ... mencionada em epígrafe, requer horário flexível das 8h às 16.30h nos dias úteis da semana, a partir de 26/11/2015;*

*2. A requerente tem direito, nos termos da Lei, ao que solicita;*

*3. De acordo com o art.º 56º e 57º do Código do Trabalho, os trabalhadores com filhos menores de 12 anos, têm direito a trabalhar em regime de horário flexível;*

*3.3. Horário flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal, cumprindo os períodos de presença obrigatória que a entidade empregadora previamente fixar;*

*3.4. Regras do horário flexível:*

*a) 1 ou 2 períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade (3h 30m) do período normal de trabalho diário;*

*b) A indicação das horas de início e termo dos períodos, não pode determinar que cada um desses períodos tenha menos de 1/3 do trabalho diário, podendo a duração ser reduzida para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do serviço;*

*c) Um intervalo de descanso não superior a duas horas;*

*4. Face ao exposto, e à especificidade dos horários dos assistentes ..., com trabalho por turnos e outros, e o horário solicitado não se enquadrar no conceito de horário flexível caberá à Direção de Enfermagem, definir as regras a atribuir e informar o que tiver por conveniente, sobre o assunto.*

*No caso de a informação ser desfavorável, e se pretender recusar o pedido, o processo tem que ser enviado para apreciação e parecer da CITE — comissão para a igualdade no trabalho e no emprego, motivo por que se solicita que esta seja detalhada e casuística, que fundamente e demonstre as razões da mesma, com objetivo do processo ser submetido a despacho do Senhor Administrador Executivo.*

*Na elaboração da informação, deverá ter em consideração os seguintes aspetos:*

*—> Que no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido (limite 16/11/2015), a trabalhadora tem que ser informada por escrito da decisão que vier a ser tomada;*

*—> No caso de se pretender recusar o pedido, dessa comunicação tem que constar a fundamentação;*

*—> O processo tem que ser obrigatoriamente enviado para apreciação da CITE — comissão para a igualdade no trabalho e no emprego, no prazo de 5 dias após o primeiro. Se o parecer da CITE for desfavorável ao empregador, o pedido só pode ser recusado após decisão judicial sobre o assunto;*

*—> Se os prazos não forem cumpridos, considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador.*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

5. O presente requerimento não tem informação da Enfermeira Responsável pelo Serviço de ..."

"Nota Informativa n.º ..., 13/11/15

De: Responsável do Serviço de ... (...)

Para: Senhor Enfermeiro Diretor

Assunto: Informação referente ao pedido da trabalhadora ...

Texto:

Na qualidade de Enf.<sup>a</sup> Responsável do Serviço de ... (...) considerando o pedido solicitado pelo Sr. Enf. Diretor em 13/11/2015, produzo a seguinte informação:

1. A trabalhadora ... (n. mecanográfico ...) foi colocada no Serviço de ... em 21/05/2008;

2. Considerando o pedido realizado pela trabalhadora em 26/10/2015 e a minha informação de 09/11/2015:

3. Não me oponho à sua transferência de serviço, desde que seja atendida a substituição da trabalhadora por considerar que o número de trabalhadores afetos ao ... associado ao reprocessamento de dispositivos médicos ainda não atingiu o equilíbrio previsto para executar as atividades e funções definidas e recomendadas para este Serviço."

"O Regime de horário de trabalho flexível não tem exequibilidade no Serviço de ...;

A trabalhadora não é indispensável no Serviço.

*Enfª Responsável ... 9.11.2015”*

- 1.1. Foram juntos ao processo cópia de cartão de cidadão de menor e comprovativo de receção de documentos.
- 1.2. Constam, ainda do processo, na Nota informativa n.º 2299 despachos manuscritos da Enfermeira Responsável pelo ..., do Enfermeiro Diretor e do Conselho de Administração.

## **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. Recentemente a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do*

*envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres” (Considerando 8), de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).*

- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
- 2.5.** 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, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.5.1.** 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.

**2.5.2.** 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.

**2.5.3.** 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.

**2.5.4.** 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>

**2.6.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam

---

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



portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

**2.6.1.** 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.

**2.7.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

**2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as 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/as trabalhadores/as,

inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de filha menor de 12 anos idade que consigo vive em comunhão de mesa e habitação solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, entre as 8.00h e as 16.30h *“nos dias úteis da semana”, “até que a minha filha complete os 12 anos de idade”*. A filha tem, atualmente, 5 anos de idade.

**2.10.** Como fundamentos para a intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível a entidade empregadora alegou, sucintamente, o seguinte:

- *“O Regime de horário de trabalho flexível não tem exequibilidade no Serviço de ...”;*

- *“A trabalhadora não é indispensável no Serviço.”;*

- *“Não me oponho à sua transferência de serviço, desde que seja atendida a substituição da trabalhadora por considerar que o número de trabalhadores afetos ao ... associado ao reprocessamento de dispositivos médicos ainda não atingiu o equilíbrio previsto para executar as atividades e funções definidas e recomendadas para este Serviço.”.*

**2.11.** Em face dos motivos invocados pelo empregador para recusar o pedido da trabalhadora com responsabilidades familiares importa esclarecer que é doutrina unânime desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a

natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</sup>

**2.12.** Esclareça-se que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descorar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a.

**2.13.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a

---

<sup>2</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>3</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou em como existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

**2.14.** No caso em análise, a entidade empregadora não concretizou as exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de ... que determinam a necessidade de recusar o pedido da trabalhadora com responsabilidades familiares tendo, apenas, invocado, genericamente, a não exequibilidade do horário flexível no serviço em apreço e a não oposição à transferência de serviço com a substituição da trabalhadora requerente.

**2.15.** Esclareça-se, no entanto, que tem sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012:

*“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”*

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

**3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em

regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto a entidade empregadora ... não demonstrou exigências imperiosas que justifiquem a impossibilidade de concessão do horário requerido.

- 3.2.** Recomendar ao ... a elaboração do horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE DEZEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**