

## PARECER N.º 257/CITE/2016

**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 832 – FH/2016

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 12.05.2016, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no Serviço de Bloco Operatório de Oftalmologia, conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Cumpre-me enviar a V. Ex.<sup>a</sup>, o pedido de horário flexível da trabalhadora ..., com o n.º mec. ..., a exercer funções no Serviço de Bloco Operatório de Oftalmologia, que mereceu parecer não favorável por parte desta Instituição.*

*Em virtude de não ser intenção do ... prejudicar a trabalhadora em questão, solicitamos análise e informação relativamente a este processo. Mais se informa, que até a presente data não obtivemos nenhum pedido de apreciação da trabalhadora relativo à intenção de recusa manifestada pelo ... ao pedido de horário flexível, no entanto, a trabalhadora encontra-se a usufruir do horário solicitado.”*

- 1.1.1 Em 29.03.2016 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Eu, ..., n.º mecanográfico ..., com a categoria de enfermeira, no Serviço de Bloco Operatório de Oftalmologia, venho por este meio solicitar o gozo de Horário Flexível*

*com responsabilidades familiares ao abrigo do disposto no Art.º 56.º e Art.º 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12/02, para acompanhamento de 3 filhos menores, ..., nascido a 24/01/2007, ..., nascido a 30/10/2011 e ..., nascido a 27/03/2013, por motivo de incompatibilidade de horário do meu marido e funcionamento de escola/infantário.*

*Peço, deste modo, isenção de trabalho aos fins de semana, feriados e tolerâncias nacionais, uma vez que nesses dias não tenho escola/infantário onde deixar os meus filhos e o meu marido trabalha.*

*Pede Deferimento”*

- 1.1.2** Em 11.04.2016 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Enviado: segunda-feira, 11 de abril de 2016 14:54*

*Para: ‘...’*

*Cc: Serviço de Gestão de Recursos Humanos - Absentismo; SGRH ...*

*Assunto: Resposta a Pedido de Horário Flexível N.º Mec. 4470*

*Importância: Alta*

*Boa tarde, Enf.ª M.ª Amélia Magalhães*

*Vimos por este meio levar ao conhecimento de V. Ex.ª que, o pedido de horário flexível para a assistência a filhos menor, mereceu o seguinte despacho:*

- a) Enf.ª Carlota Guerreiro - “Não é possível a atribuição deste horário flexível face a este serviço ter que assegurar as urgências de fins de semana com um nº diminuto de enfermeiros. Acresce a necessidade de assegurar sempre que necessário as noites de internamento. Solicito a colaboração no sentido que este horário seja atribuído a nível institucional. Cumprimentos”*
- b) Enf. Supervisor Manuel Silva Rocha - “Informo que concordo com a informação e fundamentação dada pela Enf. Chefe do Serviço, pelo que não é possível atribuir horário flexível solicitado no Serviço de Oftalmologia nem na UAG de*

*Cirurgia.”*

*Mais se informa que, de acordo com o disposto no n.º 4, do artigo 57, da Lei n.º 7/2009, de 12 de agosto, pode V. Ex.ª apresentar, no prazo de cinco dias a partir da data de receção desta informação, um pedido de apreciação.”*

*“HORÁRIO FLEXÍVEL DE TRABALHADORA COM RESPONSABILIDADES FAMILIARES\_4470*

*Unidade/Serviço Serviço de Gestão de Recursos Humanos (GRH)*

*Data do documento 30/03/2016*

*Remetente ..*

*Destinatário UAG de Cirurgia*

*Assunto Horário Flexível de Trabalhadora com Responsabilidades Familiares ..., Enfermeira, a exercer funções no Serviço de Bloco Operatório de Oftalmologia, vem, mediante apresentação de requerimento que se anexa, solicitar autorização para efetuar trabalho em regime de horário flexível com base no previsto nos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009, para acompanhamento dos filhos nascidos a 24/01/2007, 30/10/2011 e 27/03/2013, pelo que informamos V. Exa. do seguinte:*

*O usufruto do horário flexível não pode ultrapassar os 12 anos de idade das crianças;*

*O horário de trabalho pretendido é:*

*Horário: 40h semanais*

*Isenção de trabalho aos fins de semana, feriados e tolerâncias nacionais.*

*O serviço deverá, se não concordar com o horário proposto pela trabalhadora, elaborar outro tipo de horário que corresponda às necessidades familiares da requerente e que se adequam às do serviço, considerando os seguintes pontos:*

*O horário deve conter um ou dois períodos de permanência obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*

*Na organização dos períodos de trabalho (distribuição dos horários com início e fim pelos dias da semana) não deve ser programado trabalho com duração*

*inferior a um terço do período normal de trabalho diário, exceto se for necessário para que o horário coincida com o período de funcionamento do serviço; Deve ser estabelecido um período para intervalo de descanso não superior a duas horas;*

*O (A) trabalhador(a) pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia, completando a carga horária semanal em média de cada período de quatro semanas.*

*A eventual intenção de recusa terá que ser baseada em fundamentos muito concretos acompanhados de meios de prova adequados, sob pena de a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego considerar a fundamentação vaga e eventualmente autorizar o horário conforme requerido. Da decisão proferida deve ser dado conhecimento por escrito à trabalhadora, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido (19/03/2016), qual a decisão. Se este prazo não for cumprido o pedido é considerado tacitamente aceite conforme solicitado.*

*O presente pedido, se eventualmente for autorizado, terá efeitos apenas a partir de 29/04/2016, depois de decorrido o pré-aviso mínimo de 30 dias de acordo com o previsto no n.º 1 do art.º 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro. Pelo exposto solicita-se informação relativamente ao pedido, até ao próximo dia 11/04/2016.”*

- 1.1.3** De acordo com a informação no processo tendo sido notificada a trabalhadora da intenção de recusa em 11.04.2016, não apresentou apreciação a essa intenção e, só em 12.05.2016, a entidade empregadora solicitou a emissão de parecer prévio à CITE.

## 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. 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.

**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 dispendo, 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 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

---

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

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 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 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 três filhos com 9, 4 e 2 anos de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, com *“isenção de trabalho aos fins de semana, feriados e tolerâncias nacionais, uma vez que nesses dias não tenho escola/infantário onde deixar os meus filhos e o meu marido trabalha.”*
- 2.10.** De acordo com as datas constantes do documento junto ao processo verifica-se que a trabalhadora solicitou o horário supra referido no dia 29.03.2016, tendo sido notificada da intenção de recusa, por email de 11.04.2016, no cumprimento do prazo de 20 dias para resposta.
- 2.11.** Ora, tendo sido notificada da intenção de recusa em 11.04.2016, a trabalhadora teria até ao dia 18.04.2016 para apresentar, caso assim o entendesse, apreciação à intenção de recusa. Findo esse prazo, a entidade empregadora, no sentido de manter a decisão de recusa, deveria ter solicitado o parecer prévio à CITE até ao dia 26.04.2016 (n.ºs 4 e 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho).
- 2.12.** Na verdade, e conforme decorre dos documentos juntos ao processo o parecer prévio da CITE só foi solicitado no dia 12.05.2016.



- 2.13.** A cominação legal prevista nas alíneas c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho determina a aceitação do pedido da trabalhadora nos precisos termos em que foi formulado.
- 2.14.** Considerando que o pedido formulado cumpre os requisitos legais essenciais, devendo o mesmo ser aceite, tal como formulado, importa esclarecer que a CITE tem considerado que: *“2.16.(...) sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho (...) a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e o correspondente dever do empregador de a promover, impõe que, na elaboração dos horários de trabalho, o empregador garanta, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento organizacional, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço.”<sup>2</sup>.*
- 2.15.** E, naturalmente, existindo outros/as trabalhadores/as que gozem direitos idênticos, deverá existir entre todos/as um tratamento igual, sob pena de discriminação nas condições de trabalho por motivo de situação familiar, proibido pelo artigo 24.º do Código do Trabalho.
- 2.16.** Neste sentido, os horários atribuídos por motivo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar deverão ser distribuídos equitativamente por todos os/as trabalhadores/as com direitos idênticos, salvaguardadas as situações em que, por imperativo legal não esteja na disposição da entidade empregadora a não concessão do direito invocado.
- 2.17.** Por último, e dado que não consta do pedido o prazo durante o qual a trabalhadora pretende usufruir deste horário e podendo ser este exercido até aos 12 anos de idade das crianças, menciona-se o Parecer n.º 70/CITE/2012, na parte em que

---

<sup>2</sup> Doutrina constante do Parecer n.º 108/CITE/2016.

esclarece o seguinte: *“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, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho considera-se que o empregador aceitou o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos uma vez que não submeteu o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 3.2.** Recomendar ao ... que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e 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 8 DE JUNHO DE 2016, COM A DECLARAÇÃO DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**

**“A CGTP aprova o parecer mas discorda da inclusão dos pontos 2.14, 2.15 e 2.16 do presente parecer por se considerar que o conteúdo desses pontos, nos moldes em que estão formulados desvirtua o direito à flexibilidade de horário destinado a garantir sobretudo os direitos das crianças e o funcionamento equilibrado das famílias.”**