

## PARECER N.º 509/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 1661 – FH/2016

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 04.10.2016, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no Serviço de Urgência Pediátrica, conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Cumpre-me enviar a V. Ex.ª, o pedido de horário flexível da trabalhadora ..., no Serviço de Urgência Pediátrica, que mereceu parecer não favorável por parte desta Instituição.*

*Em virtude de não ser intenção do ... prejudicar a trabalhadora em questão relativamente a este processo.*

*Mais se informa, que até a presente data não obtivemos nenhum pedido de apreciação da trabalhadora (...) pelo ... ao pedido de horário flexível.”*

1.1.1. Em 12/09/2016, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Eu, ..., enfermeira com o n.º mecanográfico ..., a exercer funções no serviço de Urgência Pediátrica, 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 prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho, ..., nascido a 18/07/2013, por motivos de incompatibilidade do horário atual de trabalho e do horário de trabalho do pai, ..., com o horário de funcionamento do Infantário que o filho frequenta.*

*De acordo com o exposto, o horário pretendido é:*

- Turno da manhã (8- 15h) e/ou da tarde até às 18h nos dias úteis,*
- Folga nos dias feriados e fins de semana (sábados e domingos).*

*Mais informo que me encontro disponível, se necessário para a mobilidade interna para um serviço onde seja possível o cumprimento do horário pretendido.*

*(...)*

*Porto, 12 de setembro, 2016”*

**1.1.2.** Em 21.09.2016, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa à trabalhadora, conforme se transcreve:

*“Enviado: quarta-feira, 21 de setembro de 2016 11:45*

*Para: ‘...’*

*Cc: ... @...: Dr.ª ...*

*Assunto: N.º Mec. ...\_Resposta a Pedido de Horário Flexível*

*Boa tarde, Enf.ª ...*

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

*“O horário solicitado pela requerente não é compatível com o praticado no serviço. Atualmente com a passagem da carga horária dos Enfermeiros com Contratos de Trabalho em Funções Públicas de 40 para 35 horas semanais, existe um deficit de enfermeiros, pelo que deverá aguardar melhor oportunidade.”*

*Mais se informa que, de acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 57.º 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 FLEXIVEL DE TRABALHADORA COM RESPONSABILIDADES FAMILIARES ...*

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

*Data do documento 13/09/2016*

*Remetente ...*

*Destinatário Hospital Pediátrico Integrado*

*Assunto Horário Flexível de Trabalhadora com Responsabilidades Familiares*

*..., enfermeira, a exercer funções no Serviço de Urgência Pediátrica, 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 do filho nascido a 18/03/2013, 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: 35h semanais*

*Turno da manhã (08h-15h) e/ou da tarde até 18h nos dias uteis,*

*Folga nos dias feriados e fins de semana (sábados e domingos)*

*Mais informa que se encontra disponível, se necessário, para a mobilidade interna para um serviço onde seja possível o cumprimento do horário pretendido.*

*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 contadas a partir da receção do pedido (12/09/2016), 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 11/10/2016, 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 23/09/2016.*

*Diretora Serviço*

*...”*

- 1.1.3.** Consta do processo cópia do Atestado da União das Freguesias de ...; cópia da declaração do Centro Social Paroquial do ...; cópia da declaração da empresa “...”, cópia de Cartão de Cidadão; Histórico do Workflow por definir e mapas de horários de trabalho referentes aos meses de julho, agosto e setembro de 2016 “...”.

## **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 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 portadores/as de deficiência ou doença

---

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

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 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 filho com 3 anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua

atividade profissional em regime de horário flexível: “- *Turno da manhã (8- 15h) e/ou da tarde até às 18h nos dias úteis, - Folga nos dias feriados e fins de semana (sábados e domingos).*”

- 2.10.** De acordo com os documentos juntos ao processo verifica-se que a trabalhadora apresentou o pedido de horário supra referido em 12/09/2016, tendo sido notificada da resposta a esse pedido em 21/09/2016, no cumprimento do prazo de 20 dias para resposta.
- 2.11.** Tendo recebida a resposta da entidade empregadora em 21/09/2016, a trabalhadora poderia apreciar a resposta até ao dia 26/09/2016, devendo a entidade empregadora, terminado este prazo, ter solicitado o parecer prévio da CITE até ao dia 03/10/2016, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.12.** Na verdade tal solicitação só veio a ocorrer no dia 04/10/2016.
- 2.13.** A cominação legal prevista na alínea 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.** Não obstante, a razão para a recusa afigura-se genérica e não concretizada, não permitindo avaliar os condicionalismos do Serviço de Urgência Pediátrica.
- 2.15.** Considerando que o pedido formulado cumpre os requisitos legais essenciais, devendo o mesmo ser aceite, por determinação legal, 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>.

- 2.16.** E, naturalmente, existindo outros/as trabalhadores/as que gozem direitos idênticos, deverá existir entre todos/as um tratamento igual e, nesse 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 da criança, menciona-se o Parecer n.º 70/CITE/2012, na parte em que 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 solicitou à CITE a emissão de parecer prévio no prazo determinado no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

---

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

**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 26 DE OUTUBRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**