

**PARECER N.º 353/CITE/2019**

**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 2267-FH/2019

**I – OBJETO**

- 1.1. A CITE recebeu em 04.06.2019, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., assistente operacional, a exercer funções no Serviço ..., conforme se transcreve:

*“Em cumprimento do acordado telefonicamente entre as duas instituições junto se anexa o processo de pedido de horário flexível da nossa colaboradora ..., para vossa apreciação.”*

- 1.1.1 Em 14.05.2019, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora solicitação da prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Eu, ..., Assistente Operacional no ..., serviço ..., com o número mecanográfico ..., nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, venho por este meio solicitar o regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha menor de 12 anos, ..., nascida a ... de 2017. O pedido do seguinte horário de trabalho:*

*. Das 08h00 às 16h00 — Fora de escala*

*Mais se declara que a menor ... vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente.”*

- 1.1.2 Do processo consta a Informação Interna n.º 3, de 22.05.2019, conforme se transcreve:

*“Assunto: Parecer sobre Horário Flexível*

*Parecer:*

*Informo, que, na unidade ...- A neste momento se encontram 3 Assistentes Operacionais com pedido de flexibilidade horaria, passando a ser com a requerente 4 com flexibilidade de horário. Nas 3 situações anteriores, foi rateado a realização de turno M ao sábado e domingo, (2 por Escala), para assegurar o normal funcionamento do serviço, que funciona*

*24 horas dia, 365 dias por semana.*

*O serviço de ...tem 44 doentes, com faixa etária elevada, para além das patologias do foro ... têm outras cormobilidades associadas, sendo maioritariamente doentes dependentes.*

*Mantendo-se as condições atuais, o horário das M (8h-16h), terá de abranger os fins-de-semana e feriados, ou seja, um horário de 2ª a domingo, tal como as situações existentes.*

*No futuro, caso a realidade seja alterada (Lotação do serviço, redução da equipa de Assistentes Operacionais no Serviço ou outros pedidos que surjam), estas situações podem ser afetadas parcialmente, para garantir que todos os respetivos titulares possam deles usufruir, ajustando o seu gozo à realidade dos serviços, sem prejuízo ao tratamento dos doentes, tal como tem consagração na Lei Fundamental.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*..."*

- 1.1.3** Consta, ainda, do processo a Informação do Assistente Técnico da Área de Gestão de Recursos Humanos, de 24.05.2019, cujo conteúdo se transcreve:

*"INFORMAÇÃO*

*Assunto: Pedido de horário flexível.*

*A Assistente Operacional, ..., no mec. ..., em regime de contrato individual de trabalho sem termo, colocada no Serviço de ... do ..., vem solicitar através do requerimento em anexo, datado de 09/05/2019, e com entrada na AGRH no dia 14/05/2019, a concessão de horário flexível ao abrigo dos art.ºs 56º e 57º da Lei 7/2009, de Segunda a Sexta-feira, entre as 8.00h e as 16.00h.*

*Analísado o requerimento considera-se que a colaboradora reúne as condições necessárias, uma vez que apresenta as provas necessárias à apreciação do mesmo. O Responsável do Serviço, pronuncia-se nos moldes em anexo, constantes no requerimento da colaboradora.*

*Face ao que antecede, submete-se o presente pedido, à consideração superior."*

- 1.1.4** Na Informação transcrita no parágrafo anterior constam dois despachos que se transcrevem:

*" À Sr.ª Enf.ª Diretora para efeitos de pronúncia e decisão final, alertando para o parecer da chefia.*

*À consideração superior  
Técnica Superior da Área de Recursos Humanos  
27/5/2019"*

*"Concorda-se com o parecer do Senhor Encarregado ...  
28/05/2019  
Enfermeira Diretora"*

- 1.1.5** No processo consta email, de 31.05.2019, dirigido ao Encarregado Operacional, com conhecimento da trabalhadora requerente, com o seguinte conteúdo:

*"Assunto: FW: Pedido de horário flexível da AO ...  
Anexos: ...*

*Boa tarde  
Junto se envia deliberação da Sr. Enf.<sup>a</sup> Diretora para tomada de conhecimento."*

- 1.1.6** Ao processo foi, ainda, junto: Cópia de dois Cartões de Cidadão e ofício da Diretora da Área de Gestão de Recursos Humanos, dirigido ao Encarregado Operacional, conforme se transcreve:

*"ASSUNTO: Pedido de horário Flexível 15/05/2019*

*Exmo(a). Sr.(a)*

*Junto se devolve o pedido de horário de horário flexível da colaboradora:*

*- ... (...)*

*Solicita-se a V. Exa. que, tendo em consideração o presente pedido, fundamente o mesmo, nomeadamente sobre:*

- *Quantos colaboradores tem no serviço e quantos usufruem de Horário Flexível*

*Deverá V. Ex.<sup>a</sup> pronunciar-se no prazo de 2 dias úteis, no sentido de promover a boa instrução do processo para tomada de decisão superior dentro do prazo legalmente previsto para o efeito.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*A Diretora da Área de Gestão de Recursos Humanos"*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

2.1. O artigo 68º 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 igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que *"A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho"*.

2.5. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.6. 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).*

- 2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomenda que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.
- 2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>1</sup>, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
- 2.9.** No âmbito da legislação nacional, tanto a já referida Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. alínea b) do artigo 59.º da CRP e o n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como 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.
- 2.10.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe

---

<sup>1</sup> Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)

“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.

**2.10.1.** 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.

**2.10.2.** 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.

**2.10.3.** 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.

**2.10.4.** 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 mereça parecer desfavorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>2</sup>

**2.11.** 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

---

<sup>2</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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.

**2.11.1.** 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.

**2.12.** 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.

**2.13.** 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.

**2.14.** No caso em análise, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível das 8.00h às 16.00h, fora de escala, para assistência à sua filha, nascida em 27.10.2017.

**2.15.** De acordo com a informação da entidade empregadora junta ao processo, na Unidade de ...existem já três Assistentes operacionais com pedido de flexibilidade de horário, tendo sido rateada a realização do turno M ao sábado e domingo (2 por escala), para assegurar o normal funcionamento. Conclui a entidade empregadora que o horário M (8h/16h) terá de abranger os fins-de-semana e feriados, de acordo com as situações já existentes.

- 2.16.** Da análise da informação relativa às exigências imperiosas do funcionamento do Serviço onde exerce funções a trabalhadora requerente não se retiram factos que determinem a recusa do exercício do direito requerido.
- 2.17.** Efetivamente, quando se analisa um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, analisa-se a possibilidade do exercício do número de horas e dias de trabalho contratados em determinadas amplitudes horárias diárias e em determinados dias da semana, de acordo com a definição de horário de trabalho determinada no artigo 200.º do Código do Trabalho.
- 2.18.** Os/As trabalhadores/as são distribuídos pelos diversos turnos existentes, sendo que se à trabalhadora for, preferencialmente, distribuído o turno que lhe permite iniciar o trabalho às 8.00h e terminá-lo às 16.00h, fora de escala, aos/às outros/as trabalhadores/as serão distribuídos os restantes turnos.
- 2.19.** Neste sentido, a intenção de recusa deveria concretizar as razões que justificariam a impossibilidade de distribuição desses restantes turnos pelos outros/as trabalhadores/as que exercem as mesmas funções da trabalhadora com responsabilidades familiares, e, conseqüentemente, concretizar os períodos de funcionamento do Serviço que não ficariam devidamente assegurados pelo número de trabalhadores/as necessários, sabendo que lhe compete, enquanto entidade empregadora, a conformação de todos os direitos em confronto, designadamente, por recurso ao previsto no artigo 335.º do Código Civil.
- 2.20.** Assim, e perante a factualidade mencionada pela entidade empregadora não se retiram concretas exigências imperiosas do funcionamento do serviço que justifiquem a intenção de recusa mas sim uma imperativa necessidade de conformação de todos os direitos que mereçam tutela e que devem ser compatibilizados nos termos legalmente definidos no artigo 335.º do Código Civil, que aqui se transcreve:

*“(Colisão de direitos)*

*1. Havendo colisão de direitos iguais ou da mesma espécie, devem os titulares ceder na medida do necessário para que todos produzam igualmente o seu efeito, sem maior detrimento para qualquer das partes.*

*2. Se os direitos forem desiguais ou de espécie diferente, prevalece o que deva considerar-se superior.”.*



- 2.21. Não obstante, importa enfatizar no presente processo que admitindo que a deliberação da Enfermeira Diretora, em como concorda com o parecer do Encarregado ..., constante da informação Interna n.º 3, de 22.05.2019, foi remetida à trabalhadora requerente em 31.05.2019, e por esta recebida na mesma data, conforme o email junto ao processo agora analisado, a trabalhadora teria até ao dia 5 de junho para apresentar a sua apreciação. Ora, tal prazo não se afigura respeitado neste processo porquanto o pedido de parecer remetido a esta Comissão ocorreu no dia 4 de junho de 2019.
- 2.22. Embora não decorra da legislação em vigor, consequência para a preterição da apreciação da trabalhadora que requereu a prestação de trabalho em regime de horário flexível, não pode tal facto deixar de ser relevante, porquanto, embora não configure uma obrigatoriedade para a trabalhadora é uma faculdade de que dispõe e que deve ser respeitada.
- 2.23. Por último, e atendendo a que a trabalhadora não indicou o prazo para o gozo do direito requerido, e dado que este pode ser exercido até aos 12 anos de idade da filha menor, tem sido doutrina desta Comissão nos termos do Parecer n.º 70/CITE/2012, que: "*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 ..., por se considerar que a entidade empregadora não apresentou exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou demonstrou a impossibilidade de substituir a trabalhadora, por esta ser indispensável, que justificasse a recusa do exercício do direito requerido.
- 3.2. Recomendar ao ... que elabore o horário solicitado 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, no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, todos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE JULHO DE 2019, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.