

## PARECER N.º 51/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 179-FH/2019

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 14.01.2019, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme páginas 1 do processo remetido à CITE, processo que se encontra numerado nos termos do artigo 105.º do Código do Procedimento Administrativo e é composto por 14 páginas.

1.1.1 Em 12.12.2018, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora solicitação da prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme consta de páginas 11 do processo remetido à CITE, conforme se transcreve:

*“Eu, ..., com o número mecanográfico ..., na categoria de Assistente Operacional no serviço ...*

*Venho por este meio solicitar a V. Exa a autorização para a restituição do meu horário fixo diurno (8h às 16h) de segunda-feira a sexta-feira, de acordo com a lei em vigor (Lei da Parentalidade — Lei n.º7/2009 de 12 de Fevereiro, art.56), como já tinha solicitado anteriormente.*

*Com a alteração da carga horária para as 35h a partir de 1 de Julho de 2018, foi-me alterado o horário para sair as 15h, contudo para mim o horário mais favorável para poder levar a minha filha ao colégio que abre somente as 7h45 (Jardim de Infantil ...) era entrar as 9h e sair as 16h.*

*Contudo falei com a Enfermeira Chefe do Serviço de ..., que me indicou que não era possível alterar porque já tinha uma colega de serviço a entrar as 8h30 e só podia ter uma pessoa.*

*Solicito assim a restituição do horário das 8h às 16h nos dias úteis (conforme pedido anterior).*

*assim poderei ter mais um descanso para poder levar a minha filha mais tarde ao colégio e*

*também ir as consultas médicas sem haver conflitos com a Enfermeira Chefe. Sendo este horário também menos prejudicial para as minhas colegas assistentes operacionais já que das 15h as 16h existe maior fluxo de trabalho (por exemplo altas).*

*Declaro que vivo com a minha filha ... desde o seu nascimento (29 de Março de 2016) em comunhão de mesa e habitação."*

- 1.1.2 Do processo, a páginas 7, 8, 9 e 13, consta uma Nota Informativa, n.º 3260, de 17.12.2018, com despacho manuscrito do Conselho de Administração, de 19.12.2018, bem como documento em nome de Enfermeira Chefe do Serviço de ..., que aqui se transcrevem:

*"NOTA INFORMATIVA*

*N.º ... DATA: 17/12/2018 PROC.*

*(...)*

*1. Por requerimento entregue em 12/12/18, a Assistente Operacional ..., em regime de contrato individual de trabalho sem termo, ao abrigo do Código do Trabalho, no Serviço de ..., solicita "... restituição do meu horário fixo diurno (8h às 16h) de segunda-feira a sexta-feira";*

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

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

*3.1. 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;*

*3.2. 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 operacionais, com trabalho por turnos e outros, e o horário solicitado não se enquadrar no conceito de horário flexível caberá à Direcção 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 do 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 02/01/19), 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 do CITE - comissão para a igualdade no trabalho e no emprego, no prazo de 5 dias após o primeiro. Se o parecer do 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.*

*5. O presente requerimento não tem informação da Enfermeira Chefe do Serviço de ...”*

*“ Indeferimos com base na informação da Enfª Chefe ...*

*Ata n.º ..., em 19/12/18*

*O Conselho de Administração*

*(...)”*

*“..., Enfermeira Chefe do serviço de ..., vem por este meio emitir parecer sobre a solicitação de alteração de horário da assistente operacional ...*

*A assistente operacional supracitada usufrui da lei da parentalidade, trabalhando em horário diurno, efetua 35 horas semanais das 8 às 15 horas, estando dispensada do exercício profissional aos sábados, domingos e feriados.*

*Este horário vai de encontro ao solicitado pela assistente operacional permitindo-lhe dar assistência à sua filha.*

*Simultaneamente é também o mais adequado ao funcionamento do serviço, de modo a garantir a continuidade e qualidade dos serviços prestados aos doentes.*

*Face ao exposto considero deve manter-se o horário que já usufrui.”*

**1.1.3** Consta, do processo a páginas 5, email com data de 2.01.2019, remetendo à trabalhadora

requerente " cópia do seu requerimento de pedido de horário flexível".

- 1.1.4 Em 07.01.2019, a entidade empregadora recebeu exposição da trabalhadora sobre a matéria em apreço, conforme páginas 3 do processo, que se transcreve:

*"Assunto: Indeferimento da restituição do horário das 8 às 16h*

*Eu, ..., com o número mecanográfico ..., na categoria de Assistente Operacional no serviço de ..., venho por este meio solicitar o deferimento relativamente ao pedido de alteração de horário diurno que usufruo, de segunda a sexta-feira, ao abrigo da lei da parentalidade.*

*Tal como já mencionei, o colégio/Jardim de Infância ... que a minha filha frequenta (com quem vivo em comunhão de mesa e habitação) abre às 7.45, inviabilizando a minha pontualidade no horário que inicia às 8 horas, no entanto, torna-se humanamente mais viável a minha entrada ao serviço às 8.30, permitindo que a minha hora de saída seja às 15.30 (fazendo assim as 7h diárias nos dias úteis para melhor funcionamento do serviço) de modo a proporcionar mais tempo com a minha filha, que se encontra atualmente com 2 anos."*

- 1.1.5 Após solicitação da CITE, ao processo foram juntos os seguintes documentos: comprovativo da data de envio e receção da intenção de recusa; cópia do contrato de trabalho da trabalhadora; mapa de horários e trabalho dos/as Assistentes Operacionais, no Serviço de ...

## 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 “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:

---

<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)

- 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 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

---

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

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 de segunda a sexta-feira, das 8.00h às 16.00h, conforme pedido anterior, perfazendo o período normal de trabalho de 35 horas semanais.

**2.15.** De acordo com a informação da Enfermeira Chefe que fundamentou a deliberação do Conselho de Administração da entidade empregadora, no sentido de indeferimento do pedido da trabalhadora com responsabilidades familiares, esta trabalhadora usufrui da lei da parentalidade efetuando trabalho em horário diurno, com 35 horas semanais, das 8.00h às 15.00h, estando dispensada do exercício da atividade profissional aos sábados, domingos e feriados.

**2.16.** Alega-se, na referida informação que fundamenta a intenção de recusa, que: *"Este horário vai de encontro ao solicitado pela assistente operacional permitindo-lhe dar assistência à sua filha.*



*Simultaneamente é também o mais adequado ao funcionamento do serviço, de modo a garantir a continuidade e qualidade dos serviços prestados aos doentes.*

*Face ao exposto considero deve manter-se o horário que já usufrui.”.*

- 2.17. Nos termos do contrato de trabalho junto ao processo, a trabalhadora tem um período de trabalho diário e semanal de 8.00h/dia e 40.00h/semana, respetivamente.
- 2.18. Conforme o mapa de horários junto ao processo, a trabalhadora pratica o horário 8.00h/15.00h, com a seguinte observação “Horário de Parentalidade”.
- 2.19. No Serviço de ..., exercem funções 12 assistentes operacionais, dos quais 9 assistentes operacionais iniciam funções às 8.00h, 2 iniciam funções às 00.00h e 1 inicia funções às 8.30h. Apenas a trabalhadora tem uma amplitude horária de 7.00h/dia de trabalho.
- 2.20. De acordo com a informação da Enfermeira Chefe do Serviço de ..., a trabalhadora efetua 35 horas semanais.
- 2.21. Neste sentido, e na ausência de outra informação por parte da entidade empregadora, tendo indicado a trabalhadora, no seu pedido, uma amplitude de 8 horas/dia, incumbia ao empregador mencionar as exigências imperiosas do Serviço de ... que determinavam a necessidade de recusar o exercício do direito.
- 2.22. Por outro lado, e na hipótese de a trabalhadora usufruir de um regime de horário a tempo parcial, acordado por motivo de responsabilidades familiares importava que a entidade empregadora mencionasse as razões impeditivas da concessão de um horário de trabalho com a amplitude de 8.00h/dia, conforme previsto no contrato de trabalho em vigor.
- 2.23. Neste sentido, não se afigura justificada, em exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de Cirurgia 1, a recusa apresentada.

### **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 indicou as exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de ... que justificassem a recusa

apresentada.

**3.2.** Recomendar ao ... que elabore o horário flexível à trabalhadora com responsabilidades familiares 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 6 DE FEVEREIRO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E 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.**