

## PARECER N.º 436/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 1360 – FH/2015

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 17.09.2015, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., enfermeiro a exercer funções no Serviço ...

**1.1.1.** Em 26.08.2015, a entidade empregadora recebeu do trabalhador o pedido de trabalho em regime de horário flexível que se transcreve:

*“..., enfermeiro (...), a exercer funções nesta Instituição, no serviço ..., vem expor e, do mesmo passo, requerer a V. Exa. o seguinte:*

*1. O Requerente tem a cargo duas filhas gémeas de 15 meses (...).*

*2. A outra progenitora, não exerce a mesma atividade profissional que o requerente, embora mantendo um contrato de trabalho em funções públicas, não tem disponibilidade para fazer o acompanhamento diário de que as menores necessitam.*

*(...)*

*5. As menores estão ao cuidado de uma ama, que mantém o seguinte horário laboral:*

- De terça-feira a sábado das 07,30h às 17,30h;

- Folga semanal, domingo e segunda-feira.

6. Com vista a minorar o impacto no horário laboral do ..., nomeadamente junto dos demais colegas, o requerente acordou com a ama, num dos quatro dias úteis da semana, ou seja, de terça-feira a sexta-feira, ambos inclusive, que aquela poderá acolher as menores entre as 14,00h e as 23,00h, de forma a poder assegurar a jornada de trabalho no turno da tarde.

7. O constante no ponto 6 supra, tem a ver com o facto do horário flexível que abaixo se especifica no ponto 9, permitir o cumprimento das 40 horas semanais, mas sem prejuízo de ser atribuído ao requerente um turno de “tarde” por semana, entre a terça-feira e a sexta-feira.

(...)

9. Assim requer, (...), por um prazo de 5 anos e enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento ao requerido, flexibilidade de horário, nos seguintes termos:

- Domingo – folga;

- Segunda-feira – folga;

- Terça-feira – das 08,00h às 16,00h;

- Quarta-feira – das 08,00h às 16,00h;

- Quinta-feira – das 08,00h às 16,00h;

- Sexta-feira – das 08,00h às 16,00h;

- Sábado – das 08,00 às 16,00h;

Porém: Em qualquer dos dias úteis da semana supra referidos (terça-feira a sexta-feira), e de acordo com o disposto no ponto 6 supra, poderá trabalhar no seguinte horário:

- Das 14,30h às 22,30h, perfazendo sempre as oito horas diárias de trabalho.

10. Mais declara que as menores vivem com o ora Requerente em comunhão de mesa e habitação (...)

**1.1.2.** Da intenção de recusa, remetida ao trabalhador via correio eletrónico, consta o seguinte:

*“Boa tarde,*

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

*Enf. Chefe –*

*a) O horário de trabalho do turno da manhã decorre das 8h às 15h30', não havendo necessidade de mais um elemento até às 16h. Estes 30 minutos diários seriam um desperdício de tempo com a implicação de custos para o Serviço/Organização, não traduzindo ganhos para o Serviço/Utentes.*

*b) Perante o exposto é dedutível como se torna difícil ter mais um elemento com o horário solicitado, para gerir uma escala de trabalho de forma a colmatar as ausências de pessoal por atestado médico, acidentes de serviço, férias, licenças de parentalidade,... Assim como assegurar turnos mais críticos como fins de semana, noites, feriados e épocas festivas.*

*c) Em resposta ao pedido solicitado, cumpre-me informar que não é possível conceder o horário pretendido ao trabalhar pois, este não é compatível com a dinâmica/necessidades do serviço.*

*(...)”.*

**1.1.3.** O trabalhador apresentou a apreciação à intenção de recusa, como se transcreve:

*“(...*

*O pedido de Horário Flexível foi efetuado a 26 de agosto, no dia 15 de setembro pelas 17h:51m tomei conhecimento de que foi indeferido, através do despacho proferido pela Sra. Enf.<sup>a</sup> Chefe e Sr. Enf.<sup>o</sup> Supervisor, enviado via correio eletrónico pelo Serviço de Gestão dos Recursos Humanos.*

*1. A flexibilidade de horário foi requerida, para que o Requerente consiga conciliar a sua vida profissional e a sua vida pessoal, nomeadamente para conseguir acompanhar o saudável e harmonioso crescimento das suas filhas gémeas de apenas 15 meses;*

*2. Mais se adita, que a mãe das menores, é portadora de doença autoimune (artrite reumatoide) com incapacidade funcional de relevo, necessitando de apoio para a execução das atividades de vida diárias e conseqüente prestação de cuidados*

*inerentes a duas bebés. Encontrando-se impossibilitada de exercer a sua atividade laboral normal como professora do 1º ciclo de ensino, estando de baixa médica prolongada;*

*3. Motivo pelo qual o Requerente tem hoje uma acrescida necessidade de, doravante, estar mais presente e atento às suas responsabilidades familiares, assumindo no seio do casal um papel principal e elementar no campo das responsabilidades familiares;*

*(...)*

*15. Num total de 25 enfermeiros a prestar serviço em ... existem presentemente 2 elementos a quem a foi atribuído a flexibilidade de horário.*

*Acresce que, dos demais, 1 enfermeiro tem horário fixo (de segunda a sexta-feira) sendo que os restantes nos quais se inclui o ora Requerente praticam o horário rotativo;*

*16. No caso em concreto, o Requerente indicou a prestação de trabalho no horário 8.00h/16.00h, que é um dos turnos existentes no serviço e que demonstra que o exercício da atividade é prestado em regime de jornada contínua. Neste sentido, sendo afirmado pelo Requerente que pretende exercer a sua atividade naquela amplitude horária, não se afigura que haja um acréscimo de encargos para o Hospital/Serviço se conceder o horário das 8:00h/16:00h, até mesmo o horário das 14:30h/22:30h (caso o serviço assim tenha essa intenção o Requerente executará este turno em dia útil de terça-feira a sexta-feira), uma vez que o Requerente irá laborar as 40 horas semanais para as quais foi contratado, não existindo qualquer acréscimo no pagamento do seu vencimento mensal;*

*17. Mais se acrescenta, que o requerente se propõem trabalhar aos Sábados, no horário das 8h às 16 horas, assegurando assim turnos críticos, tudo com o objetivo de evitar, na medida do possível, qualquer constrangimento para o serviço e na elaboração do horário dos colegas;*

*18. (...) O simples facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora. No caso em concreto, existem atribuídos no Serviço de ... 2 horários, concedidos ao abrigo da flexibilidade de horário.*

19. (...) Face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercê-los equitativamente (...);

(...)

Nos termos expostos, e sem prescindir o facto de que Requerente e a esposa não terem qualquer suporte familiar num raio de 100 quilómetros da sua área de residência, tal como aduziu no requerimento inicial, requer-se a V/Exa que:

a) Seja revogado o Despacho emitido;

b) Seja deferido o pedido inicial, sobremaneira que lhe seja concedido um horário flexível tal como é pedido pelo Requerente, elaborado de forma a acompanhar de facto as filhas gémeas de 15 meses e poder cumprir com as obrigações como pai.”.

## 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.
- 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 dada 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 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;

---

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



- 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.

**2.7.** 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, o trabalhador requerente solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, compreendido de segunda-feira a sábado entre as 08h00 e as 16h00, com a possibilidade de trabalhar das 14h30 às 22h30 em qualquer dos dias úteis de terça a sexta-feira e folga ao domingo e segunda-feira.

**2.10.** Importa esclarecer que a CITE tem considerado enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação de um horário flexível, pelo/a requerente, a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária 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. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo trabalhador seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

- 2.11.** Conforme tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, subjacente às exigências sobre a fundamentação apresentada para a recusa, encontra-se a preocupação já enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a consequente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.
- 2.12.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a 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.
- 2.13.** Ora, como decorre do referido anteriormente neste parecer a entidade empregadora invocou, genericamente, as preocupações relativas à gestão dos horários mas não demonstrou a impossibilidade de atribuição da flexibilidade requerida, não demonstrou objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador, ponha em causa esse funcionamento.

- 2.14.** Além disso, a entidade empregadora, não concretiza, em sede de intenção de recusa, os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido pelo trabalhador requerente.
- 2.15.** Cumpre referir que na nota de serviço n.º 61 que consta do processo é a Sr.ª Enf.ª Diretora que alude para o facto de existir *“uma enfermeira que por necessidade similar ao do Enf.º Requerente, só efetua horário de Manhã (8h às 15h30) e Tarde (15h às 22h30) (...) uma enfermeira que por necessidade similar ao do Enf.º Requerente, só efetua horário de Manhã (8h às 15h30)”*, pelo que o trabalhador ao indicar o início e o termo da jornada diária de trabalho, fornece a amplitude necessária para cumprir os turnos existentes no ...
- 2.16.** Na verdade, o exercício de direitos pelos trabalhadores afetos a dado serviço não é, por si só, fundamento em exigências imperiosas do funcionamento desse serviço ou fundamento de impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável. Torna-se necessário que esse exercício de direitos determine períodos de tempo de trabalho a descoberto sem a possibilidade de afetação de outros/as trabalhadores/as.
- 2.17.** Neste sentido, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.18.** A CITE tem referido que nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço em causa, poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente pelos/as trabalhadores/as com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento do serviço nos horários a descoberto.
- 2.19.** Aluda-se, ainda, para o facto de que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à intenção recusa do ..., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pelo trabalhador ...
- 3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis,



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE OUTUBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**