

## PARECER N.º 153/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 607 – FH/2016

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 4.04.2016, da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., enfermeiro, conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Assunto: Análise do requerimento apresentado pelo(a) trabalhador(a,) ... no dia 11 de março de 2016*

*Em cumprimento do disposto no n.º 5 do art. 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vimos por este meio remeter ao cuidado e consideração de V. Ex.as o processo de atribuição de “horário flexível” do(a) nosso(a) colaborador(a) em assunto, para os devidos efeitos, nomeadamente a emissão do correspondente parecer.*

*Para o efeito anexamos os seguintes documentos:*

*1— Pronúncia do(a) colaborador(a) sobre o indeferimento do pedido apresentado, em que apenas reitera o pedido de atribuição de horário flexível;*  
*2 — Comprovativo de envio de cópia do despacho de indeferimento ao requerente (e-mail);*

*3 — Despacho de intenção de indeferimento ao requerimento apresentado (manuscrito no documento pela Sr.ª Enf.ª Diretora);*

*4 — Informação das chefias hierárquicas/fundamentação da impossibilidade de autorização do horário solicitado (manuscrito no documento pela Sr.ª Enf.ª Chefe e pela Sr.ª Enf.ª Supervisora);*

*5- Requerimento inicial do(a) colaborador(a).”*

1.1.1. Em 11.03.2016 o trabalhador solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Eu, ..., (...), a exercer funções nesta instituição com a categoria de Enfermeiro, (...), vem pela presente ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho, solicitar a atribuição de regime de horário de trabalho flexível, em virtude do nascimento do meu filho no passado dia 10/10/2015, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação.*

*Tenho um vínculo à instituição com horário de trabalho de 40 horas semanal, e solicito que estas horas possam ser distribuídas por turnos de segunda a sexta-feira, exceto feriados, entre as 8h e as 20h, a partir de 22-04-2016 até à data em que o meu filho faça 12 anos (10-10- 2027).*

*De referir que:*

*- O trabalho por turnos distribuídos por manhã, tarde e noite sete dias por semana, implica que os momentos em que eu e a minha esposa possamos estar efetivamente juntos e em simultâneo com o nosso filho sejam escassos, implicando sempre a necessidade de eu conseguir trocar os turnos necessários para ter um horário compatível com o dela que é organizado por turnos de segunda à sexta-feira das 9h às 20h.*

*- Apresento uma perturbação do ritmo circadiano condicionada pelo trabalho por turnos, como mencionado em atestado médico em anexo, o que condiciona largamente a minha capacidade de descansar e alimentar-me convenientemente levando a um estado constante de cansaço e alterações de humor que põe em causa a minha capacidade para estar presente e disponível para as exigências de educar um filho;*

*- À data de apresentação deste pedido encontro-me em regime de licença sem vencimento para prestação de serviço na ... de acordo com o acordo tripartido assinado entre mim, a ... e a ... A cessação de contrato assinado neste âmbito entre mim a ... está acordada para dia 22-04-2016 e, conforme o descrito no acordo tripartido e uma vez cumpridos os prazos estipulados para a notificação dos*

*interessados, ocorrerá o regresso ao exercício de funções na ... a partir dessa data;*

*- A cessação do meu vínculo laboral com a ... e o regresso às minhas funções na ... representa uma perda remuneratória de cerca de 39,5% do vencimento auferido nos últimos 2 anos e 8 meses;*

*- O nascimento de um filho representa um aumento significativo das despesas do agregado familiar;*

*- A distribuição do meu horário de trabalho entre as 8 e as 20 horas de segunda a sexta-feira, exceto feriados, permitirá uma conjugação de horários com a minha esposa que com uma poupança na ordem dos 250 euros (18% do vencimento a auferir a partir de 22-04-2016)*

*- Existe um número considerável de serviços da ... em que é possível a distribuição das 40h de trabalho no regime solicitado, nomeadamente em qualquer unidade do ..., para o qual solicitei transferência em 2010, e mostrei disponibilidade para ingressar em uma destas unidades em regime de substituição de colegas de acordo com as necessidades encontradas pela Direção de ... em pedido realizado a 24-02-2016 entregue no serviço de recursos humanos;*

*- Para além das unidades do ... encontro-me disponível para exercer funções em qualquer serviço hospitalar que permita o horário solicitado.*

*Pelo exposto solicito que me seja autorizado o regime de horário flexível na modalidade e período solicitado, acreditando que existem condições para que eu possa cumprir o meu desejo de ser um pai presente com capacidade física, mental e emocional para prestar o devido apoio à minha família, bem como com capacidade financeira para dar resposta às exigências e responsabilidades que decorrem do nascimento e da educação de um filho, sem pôr em questão o melhor interesse da ... e da população a que esta presta cuidados de saúde.”*

**1.1.2.** Em 30.03.2016 a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Bom dia Sr. Enf.º ...,

Remete-se para os devidos efeitos e para conhecimento em anexo, o despacho da Sra. Enf.<sup>a</sup> Diretora de 28/03/2016 relativamente à atribuição de horário de trabalho flexível ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código de Trabalho,

Mais se comunica que a mesma solicitação foi indeferida,

Ao dispor para os esclarecimentos necessários”.

“O requerente exerce funções nesta Instituição, com a categoria de Enfermeiro, em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado, com carga horária semanal de 40 horas.

Atualmente encontra-se ausente por motivo de licença sem retribuição, regressando no dia 22 de abril do corrente ano.

O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nos seus artigos 56.º e 57º protege os trabalhadores com responsabilidades familiares que pretendam trabalhar em regime de horário flexível ou a tempo parcial, atribuindo-lhes o direito a esta modalidade de horário, desde que o pedido seja efetuado nos termos do art. 57º.

De acordo com este mesmo Código *“Entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

*3-O horário flexível, a elaborar 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 órgão ou serviço;*
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.”*

Pelo que, havendo intenção de recusa, deve comunicado, no prazo de 20 dias, ao trabalhador, essa intenção, devidamente fundamentada, e, após a apreciação que caberá ao trabalhador, se este assim o entender, a apresentar no prazo de cinco

dias úteis, remeter então o processo à CITE, a quem competirá dar parecer quanto à possibilidade ou não de recusa do solicitado.

À consideração superior

A administrativa (...) 14-03-2016”

“À Enfª (...) para parecer. ter em conta que a esposa do colaborador também é enfermeira na ... e já usufrui de horário fixo.

Enfermeira Diretora

16/03/16”

“O horário de trabalho do Sr Enfº compreende a distribuição de turnos por manhãs, tardes e noites, de modo a conseguirmos manter a atividade assistencial, no âmbito de serviços hospitalares, nas vinte e quatro horas diárias. De momento a ... não tem disponibilidade - postos de trabalho - para colocar o requerente a trabalhar no horário solicitado. Na verdade os horários de trabalho diurno na Enfermagem são limitados a alguns serviços da ..., encontrando-se totalmente preenchidos.

Existem vários pedidos de mobilidade para um horário flexível/diurno, desde 2009, cuja instituição não tem capacidade de resposta (37 pedidos a aguardar). A assinalar que atualmente a ... tem 45 enfermeiras em horário de amamentação (o que significa horários diurnos) sendo que destas, 27 são do ... e as restantes no ... Acresce-se que a esposa do requerente, também enfermeira, é trabalhadora nesta Instituição, a usufruir de horário diurno. Relativamente à questão de saúde, será solicitado uma avaliação pelo serviço de saúde ocupacional, de forma a obter informações mais precisas e, dentro do que se vier a apurar, e das possibilidades da ..., tentar encontrar a melhor solução para o requerente.

Pelo que, face às razões invocadas, propõe-se o indeferimento do solicitado.

À consideração da Srª Enfª Diretora

(...)

Enfª Chefe 24.03.2016”

“Ao ...

Indeferido tendo em conta a fundamentação da Sra. Enf<sup>a</sup> (...) 28/03/16”.

- 1.1.3.** Em 30.03.2016, o trabalhador apreciou a intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

*Exmo. Sr. Presidente do Conselho de Administração da ...*

*Eu, ..., (...), a exercer funções nesta instituição com a categoria de Enfermeiro, (...), face ao indeferimento do pedido de horário flexível apresentado a 11 de março de 2016, e aos argumentos que fundamentam a apresentação do meu pedido, venho pela presente ao abrigo do ponto 4 do artigo 57.º do código do trabalho, reiterar o pedido de horário flexível, com distribuição das 40 horas semanais de trabalho por turnos de segunda a sexta-feira, exceto feriados, entre as 8h e as 20h, a partir de 22- 04-2016 até à data em que o meu filho faça 12 anos (10-10-2027).”*

- 1.1.4.** É junto ao processo um relatório médico, de 3.03.2016.

## **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 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:

---

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



- 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, o trabalhador requerente, pai de filho menor com idade inferior a 1 ano, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, regressará ao serviço em 22.04.2016 após licença sem vencimento e pretende exercer a atividade profissional em regime de horário flexível entre as 8.00h e as 20.00h de segunda a sexta-feira, com exceção dos feriados até 10.10.2027.

- 2.10.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que os horários compreendem turnos da manhã, tarde e noite, 24 horas por dia e não tem disponíveis postos de trabalho para colocar o trabalhador a exercer o horário solicitado, uma vez que estes horários são limitados a alguns serviços que se encontram totalmente preenchidos e para os quais existem vários pedidos em espera. A ... tem 45 trabalhadoras a amamentar em horário diurno, das quais 27 estão afetas ao ... e as restantes ao ...
- 2.11.** A entidade empregadora esclarece que será solicitada uma avaliação pelo serviço de saúde ocupacional relativamente à situação do trabalhador requerente.
- 2.12.** No caso de cessação de licença sem vencimento de trabalhador com vínculo de emprego público este terá direito à ocupação de um posto de trabalho nos termos previstos nos n.ºs 4 a 6 do artigo 281.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.
- 2.13.** No caso de cessação de licença sem vencimento de trabalhador com contrato individual de trabalho são restabelecidos os direitos, deveres e garantias das partes decorrentes da efetiva prestação de trabalho, nos termos previstos no n.º 4 do artigo 317.º e n.º 4 do artigo 295.º, ambos do Código do Trabalho.
- 2.14.** De facto, nem no pedido redigido pelo trabalhador, nem na intenção de recusa que lhe foi dirigida se indica o serviço a que este estará afeto.
- 2.15.** Nesse sentido, afigura-se que o posto de trabalho a ocupar pelo trabalhador requerente não se encontra determinado, por forma a permitir avaliar no contexto de um dado serviço, se os motivos invocados pela entidade empregadora são justificativos da recusa apresentada.
- 2.16.** Não cumpre a esta Comissão a avaliação relativamente a tal matéria.
- 2.17.** Cumpre, somente, em sede do pedido elaborado e face à recusa apresentada avaliar se os motivos invocados são suficientes para recusar o requerido.

- 2.18.** Ora, solicitando o trabalhador o exercício de funções “*em qualquer serviço ... que permita o horário solicitado*” e sendo invocado pela entidade empregadora a inexistência de vagas nos serviços em se pratica tal horário, afigura-se que, no momento, está justificada a recusa do solicitado.
- 2.19.** Poderá, assim, o trabalhador, quando tiver conhecimento do serviço onde será colocado a prestar trabalho, requer o exercício da atividade profissional em regime de horário flexível por motivo de ser trabalhador com responsabilidades familiares, competindo ao empregador justificar qualquer eventual recusa com base na realidade desse serviço.
- 2.20.** Sem embargo do exposto e uma vez que o trabalhador invoca a necessidade de conciliar a atividade profissional com a vida familiar é dever da entidade empregadora facilitar ao trabalhador essa conciliação, nos termos da alínea b) do artigo 212.º do Código do Trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pelo trabalhador ..., porquanto, se consideram suficientes as alegações da entidade empregadora face ao desconhecimento, em concreto, do posto de trabalho que o trabalhador irá ocupar após terminar a licença sem vencimento.
- 3.2.** Informar o trabalhador sobre a possibilidade de requerer o exercício da atividade profissional em regime de horário flexível por motivo de ser trabalhador com responsabilidades familiares quando tiver conhecimento do serviço onde será colocado a prestar trabalho, competindo ao empregador justificar qualquer eventual recusa com base na realidade desse serviço.

- 3.3.** Recomendar à ..., que 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13 DE ABRIL DE 2016 COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**