

## PARECER N.º 233/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 755 – FH/2016

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 27.04.2016, do ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no Serviço Cirurgia Geral, conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Assunto: Pedido de Parecer Prévio - Intenção de recusa de pedido de Dispensa Prestação de Trabalho Período Noturno Enf.<sup>a</sup> ...*

*Nos termos e para os efeitos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho vem o ..., na qualidade de entidade patronal da Sr.<sup>a</sup> Enf.<sup>a</sup> ..., remeter o processo de pedido de flexibilidade de horário, formulado por esta, com a intenção de recusa com base nos fundamentos constantes dos documentos que se anexam.*

*Anexos: Cópia do pedido de pedido de flexibilidade de horário apresentado em 12-04-2016, com as informações da Chefia; Cópia Informação UGI; Documentos de identificação dos dependentes.”*

- 1.1.1. Em 12.04.2016 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Assunto: Pedido de alteração/flexibilidade de horário*

*Eu, ..., a exercer funções como enfermeira nesta instituição com o n.º mecanográfico: ...; por ter a cargo dois filhos menores de doze anos, assim como, por o meu cônjuge exercer funções como enfermeiro nesta mesma instituição, com o número mecanográfico: ..., ambos com horário por turnos; venho por este meio requerer um horário de trabalho compatível com os meus deveres parentais, à luz do artigo 33.º, 56.º e 57.º do Código de Trabalho (Diário República, I Série, 12 fevereiro 2009), do artigo 5.º e 27.º alínea 2 da Convenção sobre os Direitos da Criança e do artigo 20.º do Código de Conduta e Ética Profissional da instituição (...) emitido em Boletim Informativo em 31 de março de 2016.*

*Mais declaro, e por ser verdade, que vivo em comunhão de mesa e habitação com os meus dois filhos acima supracitados.*

*Por não ser possível conciliar os horários de trabalho dentro da instituição, passo a requerer um horário de trabalho efetivo entre as 08h e as 20h, distribuído por manhãs e tardes de forma rotativa, a iniciar a 12/05/2016 e com término dentro do limite aplicável (09/5/2026); uma vez que é este o horário em que as instituições de apoio à educação e família (creches, infantários, centros de estudo) e a própria escola se encontram disponíveis.*

*Só este horário permite que os meus filhos; ... e ... (Cédulas em Anexo), possam ter o acompanhamento necessário para o seu correto desenvolvimento e educação.”*

**1.1.2.** Em 27.04.2016 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Informação SRH:*

*Para autorização de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, por ser mãe de filho menor de 12 anos, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do código de trabalho:*

*— O(a) trabalhador(a) que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

*a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*

b) *Declaração da qual conste:*

i) *Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;*

*A não aceitação do pedido, e seus fundamentos deverá ser comunicado ao trabalhador, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido.*

*Estão preenchidos os requisitos.*

*Envia-se previamente à Chefia para que se pronuncie, sobre a forma de reorganizar o serviço.*

*Assistente Técnica*

*Serviços de Recursos Humanos*

*16.04.13”*

*“Informação do serviço:*

*O horário solicitado pela requerente das 8 às 20H não é o horário praticado no Serviço de Cirurgia Homens onde se pratica o horário com os seguintes turnos: 8-15:30H; 15-22:30H e 22-8:30H.*

*Informo que com o sentido de tentar resolver o problema da requerente foi-lhe feito roulement fixo de forma a poder articular melhor com o horário do cônjuge.*

*15/04/2016*

*Enf.<sup>a</sup> Chefe Serviço Cirurgia Geral Homens”*

*“De: UGI de Cirurgia*

*Para: Recursos Humanos*

*Data: 20-04-2016*

*Assunto: Resposta ao pedido de horário flexível, da Enf.<sup>a</sup> ... da Cirurgia Geral Homens*

*Analisado o pedido da Enf.<sup>a</sup> ... da Cirurgia geral, e apesar do mesmo nos merecer toda a consideração, é nosso parecer:*

*1. Relativamente ao solicitado pela requerente, informamos que o horário praticado no serviço é rotativo, sendo o turno da M das 8 h às 15:30, turno da T das 15h às 22:30h e turno N das 22h às 8:30h de Segunda a Domingo. Pelo que se depreende que o pedido da requerente, horário das 8h às 20h, não é exequível com o horário praticado no serviço.*

2. *Nos Serviços da UGI de Cirurgia, os horários praticados, não são compatíveis com o solicitado pela requerente, à exceção do serviço de oftalmologia, que funciona das 8:h às 20:H, mas de segunda a domingo.*
3. *A autorização do horário solicitado, obrigará à mobilidade interna para áreas que não integram a UGI já que o solicitado como já referido não é compatível com os horários praticados nos serviços da UGI. Realçamos que nesta mobilidade está implícita a substituição da mesma no serviço de origem.*
4. *O serviço compromete-se a manter o já planeado e efetuado, Roulement fixo de forma a poder articular melhor com o horário do cônjuge, enfermeiro desta instituição.*
5. *O serviço compromete-se também a manter a permissão de trocas necessárias”.*

*“Ao RH*

*Autorizo de forma rotativa com outros colegas em igualdade (...) e sem deixar turnos por cobrir (...) Informar a CITE*

*26.4.16*

*Enfermeiro Diretor”*

- 1.1.3.** *Em 2/05/2016, a CITE recebeu da trabalhadora “apreciação que não foi anexada ao processo a tempo do respetivo envio”, conforme se transcreve:*

*“Eu, ..., com o intuito de esclarecer um pedido de flexibilidade/alteração de horário por mim efetuado a 12/4/2016, o qual foi enviado pela entidade patronal (...) para Vossas Excelências a 27/4/2016, venho por este meio, apresentar a seguinte apreciação que não foi anexada ao processo a tempo do respetivo envio.*

*Apreciação da Trabalhadora*

*Eu, ..., a exercer funções como enfermeira na Instituição ..., venho por este meio efetuar uma apreciação relativa ao despacho que foi dado ao requerimento por mim efetuado a 12/04/2016 relativo ao pedido de alteração/flexibilidade de horário.*

*A resposta a este pedido por parte da entidade patronal, na pessoa de Sua Excelência Enfermeiro Diretor, não corresponde ao pedido por mim requerido.*

*Passo a citar: “Autorizo de forma rotativa com outros colegas em igualdade de*

*circunstâncias e sem deixar turnos por cobrir e cuidados de enfermagem por assegurar...”*

*Note-se que, apesar de autorizar o horário por mim solicitado, requer que os turnos sejam todos assegurados, o que implica uma inconformidade entre o que foi pedido (horário de trabalho efetivo das 8h-20 h distribuído por manhãs e tardes de forma rotativa), com a prática horária efetuada no meu atual serviço (8h-15h30m, 15h- 22h30m e 22h-8h30m).*

*Demais asseguro, que no meu serviço não se pratica o horário por mim solicitado, como foi mencionado pela Enfermeira Chefe e pela Enfermeira Supervisora, pois não foi pedido um horário fixo (8h-15h30m), mas sim rotativo (8h-20 h). No entanto, existem outros serviços dentro da Instituição ... que possuem o requerido horário e para os quais já manifestei vontade de ser mobilizada, através de um pedido de transferência interna.*

*Em suma, a resposta da entidade patronal, apesar de parecer positiva, não cumpre o que foi pedido; em primeiro lugar, não existem no meu serviço colegas em igualdade de circunstâncias, porque também não se pratica o horário requerido como foi explicado anteriormente e em segundo lugar, para não deixar cuidados por assegurar teria de realizar um horário fixo (8h-15h30m) no meu atual serviço, o qual não foi por mim solicitado por não ser possível conciliá-lo com o horário por turnos realizado pelo meu cônjuge, apesar de todos os esforços da chefia. No meu entender, a única alternativa seria a mobilização, alternativa essa que não foi mencionada como solução possível por parte de Sua Excelência Enfermeiro Diretor.*

*Peço a Vossas Excelências que esclareçam junto da entidade patronal esta situação, de forma a que possa ter a possibilidade de exercer o meu dever parental, assim como, o meu direito a um trabalho / emprego digno e que ambos possam ser exercidos concomitantemente e sem prejuízo para nenhum dos dois.  
Gaia, 28 de abril de 2016”*

- 1.2.** De acordo com as datas constantes do processo verifica-se que a entidade empregadora remeteu o pedido de parecer prévio à CITE na mesma data em que

deu conhecimento à trabalhadora da sua decisão, não tendo aguardado pelo decurso do prazo de cinco dias para apreciação da requerente.

- 1.3. Foram juntos ao processo os seguintes elementos: Cópia de assento de nascimento e respetiva certificação, cópia de cartão de cidadão e mapa de horários de trabalho.

## 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 dispendo,

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;
- 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.

---

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



- 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/às trabalhadores/as 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 dois filhos menores, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional entre as 8.00h e as 20.00h, *“distribuído por manhãs e tardes de forma rotativa, a iniciar a 12/05/2016 e com término dentro do limite aplicável (09/5/2026)”*.
- 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 a trabalhadora exerce a atividade no serviço de Cirurgia Geral Homens, em horário rotativo, nos seguintes turnos: M – 8.00h/15.30h; T – 15.00h/22.30h e N – 22.00h/8.30h, de segunda a domingo, pelo que o horário requerido (8.00h/20.00h) *“não é exequível com o horário praticado no serviço”*.

**2.11.** Na intenção de recusa a entidade empregadora informa que *“com o sentido de tentar resolver o problema da requerente foi-lhe feito roulement fixo de forma a poder articular melhor com o horário do cônjuge.”*.

**2.12.** Em apreciação que a trabalhadora remete à CITE é afirmado o seguinte: *“Demais asseguro, que no meu serviço não se pratica o horário por mim solicitado (...) pois não foi pedido um horário fixo (8h - 15h30m), mas sim rotativo (8h - 20 h). No entanto, existem outros serviços dentro da Instituição ... que possuem o requerido horário e para os quais já manifestei vontade de ser mobilizada, através de um pedido de transferência interna.*

*Em suma, (...) não existem no meu serviço colegas em igualdade de circunstâncias, porque também não se pratica o horário requerido como foi explicado anteriormente e em segundo lugar, para não deixar cuidados por assegurar teria de realizar um horário fixo (8h - 15h30m) no meu atual serviço, o qual não foi por mim solicitado por não ser possível conciliá-lo com o horário por turnos realizado pelo meu cônjuge, apesar de todos os esforços da chefia.*

*No meu entender, a única alternativa seria a mobilização, alternativa essa que não foi mencionada como solução possível por parte de Sua Excelência Enfermeiro Diretor.”*

**2.13.** De acordo com o mapa de horários de trabalho junto ao processo pela entidade empregadora na sequência da solicitação da CITE nesse sentido, verifica-se que estão previstos seis horários cujo termo ocorre até às 20.00h: M – Manhã M00 (08:00->15:30); M6 – Manhã M06 (08:00->15:00); M16 – Manhã M16 (09:00 ->15:30); M7 – Manhã M07 (08:00->16:00); M37 – Manhã M37 (09:00->15:00); M5 – Manhã M05 (08:00->14:30).

**2.14.** Está, ainda, previsto o horário T9c – Tarde T09 continuação (14:30 ->20:30).

- 2.15.** Ora, decorrendo do processo que a amplitude 8.00h/20.00h não se enquadra nos horários existentes, o que é alegado pelo empregador e confirmado pela trabalhadora requerente afigura-se que existem motivos imperiosos relacionados com o funcionamento do serviço que inviabilizam a concessão do requerido.
- 2.16.** No entanto, e uma vez que se encontra previsto o horário T9c – Tarde T09 continuação, com término às 20.30h poderá a trabalhadora, se assim o entender, elaborar novo pedido que lhe permita a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e que seja enquadrável na organização dos tempos de trabalho já existente no serviço.

### **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 pela trabalhadora ..., porquanto, afigura-se que existem motivos imperiosos relacionados com o funcionamento do serviço que inviabilizam a concessão do requerido.
- 3.2.** Informar a trabalhadora sobre a possibilidade de formular novo pedido que lhe permita a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e que seja enquadrável na organização dos tempos de trabalho já existente no serviço.
- 3.3.** Recomendar ao ... 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE MAIO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**