

## PARECER N.º 311/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 999 – FH/2016

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 15.06.2016, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Assunto: Pedido de parecer relativo ao processo da Senhora Enfermeira ..., a requerer flexibilidade de horário.*

*Na sequência do requerimento apresentado pela senhora Enfermeira ..., deste ..., a solicitar o regime de horário flexível, o Conselho de Administração deste ... deliberou, em 2016/06/02, remeter o processo à CITE.*

*Neste contexto, solicitamos a V. Exa, se digne emitir parecer quanto ao processo em apreço, de acordo com o estipulado no n.º 5 do art.º 57.º da lei n.º 7/2009 de 12.02.*

*Mais informamos, que foi dado conhecimento à interessada.”*

- 1.1.1 Por “requerimento de alteração de horário”, datado de 25/01/2016 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Nome: ... (...) a desempenhar as funções com a categoria de Enfermeira Graduada no Serviço de Ortopedia (...) com vínculo CTFP (...) com o horário de 40 horas semanais, vem respeitosamente solicitar a V. Ex.ª, se digne a conceder-lhe*

nos termos dos Artigos 56.º e 57º da Lei n.º 7/2009, de 12/02, o seguinte regime de trabalho:

(...)

Flexibilidade (com responsabilidades familiares, filhos menores de 12 anos ou com doença crónica).

No período de 25/01/2016 a 25/01/2026

(...)

Declaro que:

Para o Horário em Flexibilidade

Que o menor vive com o próprio em comunhão de mesa e habitação

(...)

Pede deferimento

..., 25/01/2016”

**1.1.2** Por despacho manuscrito do Conselho de Administração, datado de 11.02.2016, foi o pedido *“Autorizado nos termos do parecer da CITE e em conformidade com a informação do Sr. Enf. Supervisor”*.

**1.1.3** Do pedido da trabalhadora constam dois despachos manuscritos que aqui se transcrevem:

*“Informação do Superior Hierárquico: A unidade de ORT a R/C já tem 4 (quatro) elementos da Eq. Enfermagem a praticar o Regime de Horário fixo, mais 1 outro a efetuar 21 horas semanais, pelo que e não obstante os direitos da requerente, a ser concedida (...) prática de Horário, deve-se ponderar a sua transferência para outra unidade.*

*O Enf.º Chefe*

*26/01/2016”*

*“Ao CA para autorizar nos termos do parecer da CITE (que se anexa) e em conformidade com a informação do Sr. Enf.º Supervisor.*

2016/2/4”

**1.1.4** Anexo ao pedido encontra-se um documento datado de 28.01.2016, que se transcreve:

*“O presente requerimento suscita a seguinte contextualização:*

*1 — A requerente não faz alusão à repartição das responsabilidades parentais pelo outro cônjuge, nem informa se é ela o único cuidador, justificando;*

*2 — A equipa de enfermagem de Ortopedia A rc tem neste momento 7 enfermeiros em horário fixo de manhã (especialistas de reabilitação incluídos), sendo esta a oitava, o que ficaria a corresponder a 36,4% da equipa em horário fixo;*

*3 — No conjunto das unidades de internamento da UGI Cirúrgica 2 existem 97 enfermeiros em horário fixo, sendo esta a 98ª (33,3% das equipas).*

*Neste quadro, a atribuição do horário fixo requerido sem condicionantes não é viável no internamento de Ortopedia A rc, nem em qualquer outra unidade da UGI Cirúrgica 2 por mobilidade interna.*

*Para não sobrecarregar ainda mais os restantes membros da equipa e evitar o agravamento do absentismo já extremamente elevado, proponho uma solução de maior razoabilidade face às circunstâncias variáveis do contexto de trabalho. Assim, a requerente deve disponibilizar-se para fazer no mínimo duas tardes e duas noites em cada 4 semanas, devendo informar previamente à elaboração da escala o enfermeiro chefe dos dias em que pretende fazer esses turnos, O Enf.º Chefe compromete-se a atribuir um menor número de N e T do que este sempre que as circunstâncias do serviço o permitam, salvaguardando a equidade na distribuição destas T e N por todos os enfermeiros com horário fixo autorizado.*

*28-01-2016*

*(...)*

*Enfermeiro Supervisor”*

**1.1.5** Em 23.05.2016, a trabalhadora expôs o que se transcreve:

*“Chamo-me ... com o n.º mec. ..., trabalho no serviço de ortopedia A R/Chão, em celas.*

*Venho por este meio pedir esclarecimento acerca da minha situação de regime de horário flexível.*

*No serviço onde exerço funções, somos 4 a praticar horário flexível ao abrigo do artigo 56 do Código do Trabalho.*

*Na autorização que me foi concedida, vem uma nota que segundo a CITE, eu DEVO disponibilizar-me para fazer no mínimo 2 tardes e 2 noites em cada 4 semanas de trabalho, mas que estes horários devem ser distribuídos de forma equitativa por todos os elementos a praticar este tipo de horário.*

*É aqui que surgem as minhas dúvidas: é que duas das colegas que praticam este tipo de horário, não só se recusam a fazer estes turnos, como também só querem fazer manhãs de semana. Interpuseram uma queixa no tribunal do Trabalho e parece-me que estão a conseguir o que acham justo para elas. Por outro lado, tanto eu, como a Enf.<sup>a</sup> ..., que não nos opusemos à realização desses turnos propostos, para não por em causa a segurança dos doentes e para o bom funcionamento do serviço, embora com muito sacrifício pessoal, estamos a ser penalizadas.*

*Acontece que até agora o chefe tinha “ordens “ de escalar as duas colegas para fazerem uma M de sábado e uma de domingo durante as 4 semanas de trabalho, mas eis que o horário foi alterado e foi-lhes retirado esses turnos. Por explicações pedidas de imediato ao Enf.º Chefe, ele respondeu que tinha sido por indicações superiores, nomeadamente pela CITE.*

*A minha questão é: Será que os Direitos consagrados na Constituição não são iguais para todos os que se encontrem em igualdade de circunstâncias? E quando vierem as férias dos colegas, ao invés de 2 tardes e 2 noites vamos passar a fazer o mesmo horário que os restantes colegas do serviço (trabalhar por turnos)?*

*Agradeço a vossa atenção e espero ser esclarecida.*

*Muito obrigada*

*Enf.<sup>a</sup> ...”*

**1.1.6** Foi junto ao processo um documento datado de 24.05.2016 que se transcreve:

*“Assunto Pedido Horário Fixo — Simulação de horário*

*Exmo. Sr. Enf.º Diretor*

*...*

*De acordo com o pedido solicitado informamos:*

*O serviço de Ortopedia A rc tem 23 Enfermeiros, incluindo o enfermeiro chefe. Os enfermeiros especialistas de reabilitação prestam cuidados especializados de reabilitação aos doentes nos sete dias da semana, intersubstituindo-se nas férias e outras ausências.*

*A simulação de horário que apresentamos em anexo para o serviço de Ortopedia A rc teve em consideração os horários fixos solicitados, os números normais de elementos por turno (3 de tarde, 2 de noite, 5 de manhã ao sábado e 5 de manhã ao domingo), o regime de horário praticado (21, 35 e 40 horas/semana) e a possibilidade de estarem 4 elementos de licença para férias (correspondendo a 17,39% da Equipa).*

*Perante esta simulação verificamos:*

- Fica por assegurar 1 noite de sábado, 5 noites de semana, 4 tarde de sábado, 5 tardes de domingo, 3 tardes de semana, 5 manhãs de sábado e 5 manhãs de domingo.*

- Considerando como normal que um enfermeiro a praticar horário por turnos tenha 1 Noite e 2 tardes por semana, constatamos que este número é excessivamente ultrapassado sendo a moda 5 noites por horário (4 semanas) e as tardes terem uma variância com um mínimo de 6 e um máximo de 8 tardes/enfermeiro/horário.*

*Assim consideramos que o horário pretendido pelas requerentes não poderá ser atendido na íntegra sugerindo que as sras. Enfermeiras se disponham a realizar alguns turnos de acordo com a sua disponibilidade, de forma a satisfazer as necessidades em cuidados dos cidadãos utentes com o mesmo padrão de segurança em todos os turnos, a colmatar as necessidades do serviço e a minimizar o impacto dos turnos excessivos nos seus colegas de Equipa.*

(...)

O *Enf.º Chefe*

(...)”

- 1.2. Foram juntos ao processo os seguintes elementos: Carta dirigida à trabalhadora, datada de 9.06.2016 e mapa de horários de trabalho referentes aos meses de julho/agosto.

## 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:

- 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 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, a trabalhadora com responsabilidades familiares, mãe de menor de 12 anos de idade que consigo vive em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, até 25.01.2026.
- 2.10.** De acordo com as datas constantes de documento junto ao processo verifica-se que a trabalhadora entregou requerimento datado de 25/01/2016 e do qual constam diversos despachos manuscrito datados de 26/01/2016; 4/02/2016; 11/02/2016.

- 2.11. Não consta do processo comprovativo da data em que foi comunicado à trabalhadora a decisão relativa ao seu pedido.
- 2.12. Em 23.05.2016, a trabalhadora veio referir que pratica o horário flexível, juntamente com mais três trabalhadoras do mesmo serviço e que *“Na autorização que me foi concedida, vem uma nota que segundo a CITE, eu DEVO disponibilizar-me para fazer no mínimo 2 tardes e 2 noites em cada 4 semanas de trabalho, mas que estes horários devem ser distribuídos de forma equitativa por todos os elementos a praticar este tipo de horário. É aqui que surgem as minhas dúvidas: é que duas das colegas que praticam este tipo de horário, não só se recusam a fazer estes turnos, como também só querem fazer manhãs de semana.”*
- 2.13. Vem, ainda, referir a trabalhadora que *“não nos opusemos à realização desses turnos propostos, para não por em causa a segurança dos doentes e para o bom funcionamento do serviço, embora com muito sacrifício pessoal, estamos a ser penalizadas. Acontece que até agora o chefe tinha “ordens “ de escalar as duas colegas para fazerem uma M de sábado e uma de domingo durante as 4 semanas de trabalho, mas eis que o horário foi alterado e foi-lhes retirado esses turnos. Por explicações pedidas de imediato ao Enf.º Chefe, ele respondeu que tinha sido por indicações superiores, nomeadamente pela CITE. (...) E quando vierem as férias dos colegas, ao invés de 2 tardes e 2 noites vamos passar a fazer o mesmo horário que os restantes colegas do serviço (trabalhar por turnos)?*
- 2.14. De acordo com o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora dispõe de 20 dias para comunicar ao/à trabalhador/a a sua decisão. O decurso do prazo indicado pelo legislador pode ter como consequência a aceitação do pedido nos seus precisos termos, conforme o previsto na alínea a) do n.º 8 do referido artigo 57.º.
- 2.15. Caso a entidade empregadora pretenda recusar o pedido deverá indicar na comunicação dirigida ao/à requerente o fundamento da intenção de recusa e

solicitar parecer prévio à CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo/a trabalhador/a (n.º 5 do artigo 57.º do Código do trabalho, conjugado com a alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março).

- 2.16.** O incumprimento do prazo previsto para solicitar o parecer prévio à CITE pode determinar a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.17.** Em 13.06.2016, a entidade empregadora *“Na sequência do requerimento apresentado pela senhora Enfermeira ... (...) a solicitar o regime de horário flexível”* solicita a emissão de parecer à CITE nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.18.** Atendendo a que o pedido da trabalhadora encontra-se datado de 25/01/2016 e que existem despachos com datas de 26/01/2016, 4/02/2016 ou 11/02/2016, o prazo para a solicitação do parecer da CITE encontra-se ultrapassado.
- 2.19.** No seu pedido a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível mas não indica em que amplitude horária diária pretende exercer a sua atividade.
- 2.20.** Ainda assim, não tendo a entidade empregadora respeitado o prazo previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido deverá ser aceite, nos seus precisos termos.
- 2.21.** Em face do exposto, tendo-se constituído na esfera jurídica da trabalhadora requerente a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, ao empregador cabe a elaboração do horário flexível no respeito pelo estipulado no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.22.** Sem embargo do exposto, e caso assim o entenda, a trabalhadora com responsabilidades familiares poderá elaborar novo pedido que contenha os elementos indicados no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho e no qual indique uma amplitude horária diária que lhe permita cumprir o período normal de trabalho diário a que está obrigada e que melhor de adegue às suas necessidades de conciliação, devendo, neste caso, o empregador comunicar à trabalhadora a sua decisão de forma fundamentada.

### **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 ..., porquanto, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, considera-se que o empregador aceitou o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.
- 3.2.** Recomendar que o ... 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 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, aplicáveis por força da remissão prevista no artigo 4.º da LGTFP.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE JULHO DE 2016, COM A DECLARAÇÃO DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E COM A DECLARAÇÃO CONJUNTA DA REPRESENTANTE DO MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL, com atribuições na área do emprego, QUE PRESIDE, DA**

**REPRESENTANTE DO MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL, com atribuições na área da solidariedade e da segurança social, DO REPRESENTANTE DO MINISTÉRIO DAS FINANÇAS, enquanto responsável pela área da Administração Pública E DA REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA:**

**“A CGTP considera que existe uma confusão relativamente à inclusão dos pontos 2.21 e 2.22 do parecer pelo que entendemos que o ponto 2.22 é desnecessário incluir.**

**Aliás, sendo a CITE uma entidade a quem cabe implementar os direitos nomeadamente a concretização do princípio da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, pelo que a redação dos pareceres deve ser o mais objetiva e transparente de modo a ser entendida dos destinatários e poder efetivamente o exercício efetivo do direito ao horário flexível especialmente aplicável no domínio da proteção da parentalidade, decorrente de normativos comunitários e de lei vigente o Código do Trabalho.”**

**“A representante do ministério com atribuições na área do emprego, que preside, a representante do ministério com atribuições na área da solidariedade e da segurança social, o representante do Ministério das Finanças, com atribuições na área da Administração Pública, e a representante da UGT, entendem manter o ponto 2.22 do parecer porquanto, caso a trabalhadora pretenda indicar a amplitude diária do período normal de trabalho que melhor se adegue à sua necessidade de conciliar a atividade profissional com a vida familiar e pessoal, poderá, caso o entenda, apresentar novo pedido de horário flexível.”**