

## PARECER N.º 384/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 1297 – FH/2016

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 1.08.2016, da Diretora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções no Serviço de ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*“ASSUNTO: Apreciação de pedido de horário flexível, nos termos do disposto no Artº 57º nº5 do Código de Trabalho - ...*

*Nos termos do disposto nos nºs 4 e 5 do art. 57º do Código do Trabalho, vimos por este meio remeter a V. Exas para apreciação o processo relativo ao pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora.”*

1.1.1. Em 29.06.2016, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Ex. Sr. Presidente do Conselho de Administração do ...  
..., enfermeira a exercer funções no serviço de ..., com o nº mecanográfico ..., residente em ..., vem ao abrigo do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro) expor e requerer*

o seguinte:

1. A Requerente é mãe de ..., com a idade de 23 meses, nascida a 31/07/2014.
2. A identificada filha integra o agregado familiar da requerente, vivendo com esta em comunhão de mesa e habitação.
3. A filha frequenta o ... em ... que funciona de segunda a sexta-feira, entre as 7h45m e as 19 horas, nos dias úteis, conforme declaração anexa.
4. O pai, ..., é ... na mesma instituição, no serviço de ..., n.º mecanográfico ..., trabalhando em horário rotativo, dividido entre os turnos da manhã (das 8h às 16h), da tarde (das 15h30 às 24h) e da noite (das 23h30 às 8h30 do dia seguinte), como segue no horário em anexo.
5. O casal reside em ... onde não reside qualquer outro familiar. Os avós paternos, tal como a restante família paterna residem no ..., em ..., que dista a cerca de 130 km. Os avós maternos que até à data prestavam apoio em caso de necessidade, residem em ..., a cerca de 62 km de distância. Ambos têm mais de 70 anos de idade e são ambos portadores de doença crónica. Apresentam-se debilitados a nível físico e psíquico pelo que não têm condições para se deslocar nem assegurar os cuidados à neta.
6. A requerente, tal como o seu marido, trabalha em horário rotativo, entre manhãs (das 8h às 16h), tardes (das 15h30 às 24h) e noites (das 23h30 às 8h30 do dia seguinte), incluído fim- de- semana e feriados.
7. Os progenitores já realizaram horários não sobrepostos. Por vezes com algumas dificuldades de operacionalização por parte dos serviços onde prestam funções, verificando-se ao longo dos meses a sobreposição de turnos, ficando a requerente dependente da boa vontade dos colegas em trocar os mesmos ou do apoio dos avós maternos, que como já referido anteriormente, não se encontram atualmente capacitados para o efeito. São exemplo desta situação os dias 11, 15 ou 28 de maio, ou mais recentemente no último horário, os

*dias 23, 24 e 31 de julho (analisando apenas os últimos 3 horários). Por outro lado surgem determinados dias em que vivenciaram 24 horas seguidas sem descanso. São exemplo disso os dias 25 e 26 do presente mês de junho, em que o progenitor da ... trabalha o turno da manhã de dia 25, e a progenitora, que tem de assegurar o cuidado à filha durante esse período, trabalha em seguida o turno da tarde e da noite (Horário Inicial sem trocas) saindo às 8h30 do dia seguinte. A requerente, bem como o seu esposo não querem continuar a providenciar situações que promovam risco para a sua filha, para os seus utentes e em último para eles próprios. (segue em anexo os horários dos últimos três meses, da requerente e seu marido).*

*8. Face a todas as razões expostas e à necessidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar, e proporcionar apoio imprescindível e inadiável na educação da sua filha, vem requerer lhe seja elaborado um horário compreendido entre as 8h e as 18h30m dos dias úteis.*

*Junta:*

*a) Declaração do horário de funcionamento do ... onde está inscrita a filha da requerente.*

*b) Horário de trabalho da requerente e do seu marido (os três horários mais recentes).*

*..., 29 de junho de 2016.”*

**1.1.2.** Em 20.07.2016, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa à trabalhadora, conforme se transcreve:

*“20-07-2016 16:50*

*Caixa de Entrada*

*Para: ... (...)*

*Boa tarde*

*Na sequência do requerimento apresentado por V. Ex<sup>a</sup>., cumpre informar que o mesmo foi indeferido, por Despacho do Exmo. Enfermeiro Diretor de 18/7/2016.*

*Neste sentido, notifica-se V. Exa., nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 4 do art.º 57º da Lei 7/2009 de 12/02 para, no prazo de 5 dias, alegar por escrito o que tiver por conveniente.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*Solicito confirmação da receção do presente mail.”*

*“Informação*

*De: Serviço de Assiduidade N.º ...*

*Para: Diretora do Serviço de Gestão dos RH Data: 2016/07/13*

*Assunto: Horário flexível — ...*

*A ... supra referida, em regime de CIT, colocada no serviço de ... solicita horário flexível, por ter filha menor de 12 anos (nascida a 31/07/2014, conforme a mãe menciona).*

*O solicitado enquadra-se no art.º 56 da Lei 7/2009 de 12/02.*

*De acordo com o n.º 2 do referido artigo entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

*Prevê igualmente o n.º 3 que o horário, a elaborar pela entidade empregadora 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.*

*O Exmº. Enfermeiro Chefe do serviço informa que o serviço atualmente é composto por 21 enfermeiros (inclusive com o responsável do serviço), encontram-se 3 enfermeiros em ausência prolongada, 1 enfermeira com horário de amamentação, 1 enfermeira com horário parcial de 30h/semanais, 2 enfermeiros que por motivos de saúde só realizam turnos da manhã e de tarde. Pelo que o serviço não comporta a saída de mais um elemento.*

*Mais informa que a ..., quando foi colocada no serviço abdicou do horário de amamentação, disponibilizando-se para efetuar turnos, situação que altera agora.*

*Caso seja intenção deste ... indeferir o pedido, devemos notificar a trabalhadora, no prazo de 20 dias a contar da data do requerimento (até 19/07/2016) dessa intenção, com os respetivos fundamentos. O não cumprimento do prazo referido implica que o ... aceita o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos (artº57º, nº 5 do CT).*

*De acordo com o solicitado o pedido produz efeitos a 29/07/2016.*

*A trabalhadora tinha acumulação de funções, terminou em 30 de junho de 2016.*

*Face ao exposto remete-se para decisão.”*

*“Exmo(a) Senhor(a)*

*Enfº Chefe*

*...*

*...*

*ASSUNTO: Devolução de documento*

*Junto se requerimento de horário flexível da ... para:*

*> Parecer/informação do Superior Hierárquico, nomeadamente n° de enfermeiros no serviço, n° de enfermeiros com horário flexível ou outro tipo e se é viável a atribuição deste horário.*

*Devolução urgente*

*(ter em atenção ao prazo de 20 dias estipulado no artº 57 n° 3 da Lei n°7/2009 de 12/02 em caso de indeferimento)*

*Serviço de Assiduidade 2016/07/04”.*

**1.1.3.** Constam do processo os seguintes despachos manuscritos que se transcrevem na parte perceptível:

*“Atualmente o serviço de ... é composto por 21 enfermeiros (inclusive com o responsável serviço).*

*- Encontram-se 3 enfermeiros em ausência prolongada.*

*-1 enfermeira horário amamentação*

*- 1 enfermeira com horário flexível 30h/semanais*

*- 2 enfermeiros que por motivos de saúde só realizam os turnos da manhã e tarde.*

*Sobre a viabilidade da atribuição deste horário, com as características atuais do serviço, este não comporta é a saída de mais um elemento desta equipa embora refira que na vinda desta ... no início de 2015 foi-me dito que a mesma para (...) conforto (vindo da ... para ...), abdicava da sua licença de amamentação e estava disponível (...) trabalhar em regime de turnos, situação esta que se altera 18 meses após.*

*11/07/2017”.*

*“(...*

*Considerando a informação do serviço e a carência de RH na área proponho a intenção de indeferimento até 19.07, com os respetivos fundamentos*

*(...) Diretora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos.*

*17.07.2016”.*

*“Considerando o parecer da Enf<sup>a</sup> Chefe do Serviço onde a requerente está alocada, bem como os seguintes factos relativos à ... deste ... que se passam a mencionar:*

- 1) Existem cerca de 30 enfermeiros com horário flexível*
- 2) Existem cerca de 60 enfermeiros com ausências prolongadas por atestado médico*
- 3) Há falta de 188 enfermeiros mediante aplicação da formula de cálculo das (...)*

*Então, não é possível autorizar o requerido pela trabalhadora.*

*Deste modo:*

*Indefira-se o pedido*

*18/7/2016*

*Enfermeiro Diretor”*

**1.1.4.** Em 22.07.2016 a trabalhadora apresentou apreciação escrita à intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Ex Sr. Presidente do Concelho de Administração do ....  
..., com o número mecanográfico ..., a prestar cuidados no serviço de  
..., (...)tomou conhecimento, através do endereço eletrónico ... , enviado  
a 20 de julho de 2016, da decisão de indeferir o seu requerimento de  
flexibilidade de horário (entregue a 29 de junho), por despacho do  
enfermeiro diretor e sem comunicar qualquer fundamento.  
Assim, em coerência com os n.ºs 2 e 3 do artigo 57.º do Código do*



*Trabalho, considera que o seu pedido deverá ser aceite nos precisos termos em que foi formulado inicialmente, por não ter sido apresentado qualquer fundamento que suporte a recusa e ter sido comunicado para além dos 20 dias que a legislação prevê.*

*Desta forma, reitera o pedido inicialmente formulado.*

*Solicita que seja enviado à CITE esta apreciação, de acordo com o n.º 5 do referido artigo, anexando a resposta que a entidade empregadora lhe comunicou por endereço eletrónico.*

*Anexo- cópia do mail enviado com o indeferimento”*

- 1.2. Consta do processo declaração do estabelecimento “...”.

## 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

---

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

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.

**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 requerente, mãe de filha com 23 meses de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em “*horário compreendido entre as 8h e as 18h30m dos dias úteis*”.
- 2.10.** De acordo com os comprovativos das datas constantes dos documentos juntos ao processo verifica-se que a trabalhadora solicitou o horário supra referido no dia 29.06.2016, tendo sido notificada da intenção de recusa, por email de 20.07.2016, após o decurso do prazo de 20 dias para resposta que terminou no dia 19.07.2016, aliás como referido no despacho manuscrito da Diretora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, de 14.07.2016.
- 2.11.** A cominação legal prevista na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho determina a aceitação do pedido da trabalhadora nos precisos termos em que foi formulado.
- 2.12.** Considerando que o pedido formulado cumpre os requisitos legais essenciais, devendo o mesmo ser aceite, por determinação legal, importa esclarecer que a CITE tem considerado que: “*2.16.(...) sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho (...) a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e o correspondente dever do empregador de a promover, impõe que, na elaboração dos horários de trabalho, o empregador garanta, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento organizacional, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço.*”<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Doutrina constante do Parecer n.º 108/CITE/2016.

- 2.13.** E, naturalmente, existindo outros/as trabalhadores/as que gozem direitos idênticos, deverá existir entre todos/as um tratamento igual e, nesse sentido, os horários atribuídos por motivo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar deverão ser distribuídos equitativamente por todos os/as trabalhadores/as com direitos idênticos, salvaguardadas as situações em que, por imperativo legal não esteja na disposição da entidade empregadora a não concessão do direito invocado.
- 2.14.** Por último, e dado que não consta do pedido o prazo durante o qual a trabalhadora pretende usufruir deste horário e podendo ser este exercido até aos 12 anos de idade das crianças, menciona-se o Parecer n.º 70/CITE/2012, na parte em que esclarece o seguinte: *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”*

### **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, de acordo com o previsto na alínea a) 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 uma vez que não comunicou à trabalhadora a intenção de recusa no prazo de 20 dias.
- 3.2.** Recomendar ao ..., que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora 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, 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 17 DE AGOSTO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**