

**PARECER N.º 330/CITE/2015**

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., 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 873 – FH/2015

**I – OBJETO**

**1.1.** Em 22.06.2015, a CITE recebeu, por carta, da Diretora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos do ... cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, ..., com a categoria profissional de enfermeira, a desempenhar funções no Serviço de Medicina ... da ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**1.2.** O pedido de horário flexível, datado de 27.04.2015, elaborado pela trabalhadora e rececionado, no dia 28.04.2015, conforme registo de entrada no Conselho de Administração, tem o seguinte conteúdo:

*“(...) Exmo. Presidente do Conselho*

*Administração do ...*

*Rua ...*

*...*

*..., 27 de abril de 2015*

*Assunto: Direito a horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.*

*Exmo. Senhor Diretor*

*Eu, ..., enfermeira a desempenhar funções no ... no Serviço de Medicina ..., com o número mecanográfico - ..., em regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, venho requerer a V. Exa. a autorização para a concessão de horário flexível nos termos do Artigo 56º e 57º (Horário Flexível de Trabalho com Responsabilidades Familiares), da lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro do Código de Trabalho-Secção II (sujeitos) — Subsecção IV (parentalidade), pois:*

*- Tenho um filho menor de 12 anos, com 40 meses, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação;*

*- Atualmente durante o meu horário de trabalho o meu filho está na escola, cujo horário laboral é das 08h:00 até as 19horas, encontrando-se aberta apenas em dias úteis.*

*- O pai, ..., com n.º mecanográfico - ..., Assistente Técnico no ..., no Serviço de Urgência Geral em regime de horário de roulement.*

*Acresce ainda o facto de não ter qualquer suporte familiar, uma vez que a residência das respetivas famílias é a mais de 300km de ...*

*Face a todas as razões expostas anteriormente e à necessidade de conciliar a minha vida profissional com a minha vida familiar venho requerer horário flexível — turno de manhãs, nomeadamente das 08:30 horas às 16:30 Horas, de segunda-feira a sexta-feira.*

*Agradeço atenciosamente a sua atenção e disponibilidade, aguardo deferimento.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*A Requerente (...)”.*

**1.3.** Na sequência de despachos da hierarquia de 29.04.2015 e 07.05.2015, a entidade empregadora, por carta dirigida à trabalhadora com registo de saída n.º 8147 de 26.05.2015 comunicou à trabalhadora o seguinte:

*“(...) ASSUNTO: Horário Flexível*

*Na sequência do requerimento apresentado por V. Exa., sobre o assunto supra referido, cumpre informar que o mesmo foi autorizado por deliberação do Conselho de Administração de 20/05/2015, de acordo com a informação do Exmo. Enf.º Diretor que se transcreve:*

*“É de autorizar horário flexível de 2.<sup>a</sup> a domingo conforme informação da Enf.<sup>a</sup> Chefe do serviço e por não existirem outros serviços com disponibilidade para acolher um horário flexível de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira.”*

*Com os melhores cumprimentos.*

*A Diretora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos*

*Com os melhores cumprimentos. (...).”*

**1.3.1.** Esta comunicação teve por base o Parecer do Sr. Enf.<sup>o</sup> Diretor, de 18.05.2015, manuscrito, que tem o seguinte teor:

*“(...)Ao Ex.mo CA*

*É de autorizar horário flexível de 2.<sup>a</sup> a domingo conforme informação da Sra. Enf.<sup>a</sup> Chefe do Serviço e por não existirem outros Serviços com disponibilidade para acolher um horário flexível de 2.<sup>a</sup> a a 6.<sup>a</sup> feira (...)”. A Informação supra referida, também manuscrita, tem o seguinte conteúdo: “(...) Tendo em conta que o Serviço de medicina ... só comporta (...) enfermeiros com horário de Manhãs , e havendo necessidade de 3 enfermeiros fazerem este horário , porque 2 das Sras Enfermeiras pedem horário flexível, e se encontram numa situação familiar idêntica, a opção mais justa foi o horário das Manhãs de Segunda a domingo. Assim remeto ao Serviço de pessoal para parecer (...)”.*

**1.4.** A Trabalhadora rececionou esta carta, após a saída n.º 8147 de 26.05.2015, e veio apreciar a intenção de recusa, por carta recebida pela entidade empregadora em 04.06.2015, conforme registo de entrada no Conselho de Administração e talão de receção dos CTT, como segue:

*“(...) Assunto: Apreciação acerca de decisão sobre pedido para prestação de trabalho em regime de horário flexível com responsabilidades familiares*

*Eu, ..., enfermeira a desempenhar funções no ..., no Serviço de Medicina ... (...) venho por este meio comunicar que recebi no passado dia 01/06/2015 a carta referindo a vossa decisão de recusa ao meu pedido de horário flexível de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira, no domínio da proteção da maternidade, evocando que “não existe disponibilidade por parte de outros serviços para acolher um horário com tais*

*características". Todavia, a justificação que me foi apresentada deixa-me indignada na medida em que:*

*1. Em maio de 2014, elaborei uma comunicação interna a realizar o respetivo pedido formal a Enf.<sup>a</sup> Supervisora com parecer favorável da chefia na altura, para atribuição do respetivo horário, contudo foi-me comunicado a impossibilidade de o aplicar, visto terem regressado duas colegas em horário de amamentação;*

*2. Em setembro de 2014, realizei pedido prévio de transferência de serviço (serviços que abriguem o horário pedido), por entender que num regime de internamento um horário fixo, poderia prejudicar os colegas que estão a realizar roulement, podendo comprometer o princípio da Igualdade distributiva dos turnos que deve nortear a elaboração do horário pelo Enf.<sup>o</sup> Chefe.*

*3. Em dezembro de 2014, findava o meu horário de amamentação, e na impossibilidade de realizar roulement, solicitei um pedido de horário flexível com entrada as 08:30h e saída 16:30h de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira, que segundo a minha chefe, em janeiro teria sido aprovado, mas que no momento não me poderia dar os fins-de semana, e que a seu tempo o iria fazer, segundo a sua palavra.*

*4. Há sensivelmente 3 anos e meio que tento conciliar-me numa "luta constante" com o meu marido, ..., Assistente Técnico Administrativo no Serviço de Urgência da ..., em regime de trabalho por turnos, no sentido de ambos cumprimos com as nossas obrigações laborais, em detrimento da nossa vida familiar. Visto que, ao executar um horário flexível de 2.<sup>a</sup> a domingo, coincidimos realizar muitas vezes turnos no fim de semana, e feridos obrigando-nos a isso, a realizar trocar constantes, que nem sempre são possíveis, obrigando-nos a isso a faltar, para podermos garantir que pelo menos um dos dois, esteja livre para cuidar nosso filho de 42 meses de idade.*

*5. A tudo isto acresce que não tenho nenhum familiar próximo que possa prestar assistência ao meu filho, pelo que só a prestação de trabalho em regime flexível de horário de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira, me permite prestar o apoio necessário. Não obstante, e como previsível, estamos sempre dependentes da boa vontade e interesse dos restantes colegas. Pelo que, tal situação é geradora de stress e ansiedade no seio familiar face a impossibilidade de não o conseguirmos.*

6. No dia 27 de maio de 2015, a Enfermeiro Chefe deu-me o parecer desfavorável ao meu requerimento, invocando os seguintes fundamentos: - Em virtude de existirem mais profissionais com este problema, o horário existente no serviço é rotativo e que apenas tinha concedido o horário flexível de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira a outra colega que se encontra em situação similar. Pelo que, e segundo ordens superiores, “eu teria de me organizar com o meu marido na conciliação dos horários”, ora naturalmente que me sinto discriminada e indignada face aos seguintes factos:

a) Quais são os critérios de atribuição de horário flexível de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira que veiculam na instituição;

b) O porquê, de na instituição e do conhecimento de todos, existirem enfermeiras sem filhos que são naturais da região, que tem rede e suporte familiar, integrarem serviços que veiculam tais horários?

c) O porquê, de enfermeiras que já usufruíram da proteção da parentalidade durante 12 anos, conforme quadro legal, permanecerem nesses horários, não dando a possibilidade a outras mães enfermeiras;

d) Situações de enfermeiros que estão em regime de horário fixo ao abrigo de suprimirem necessidades familiares e depois desempenharem funções cumulativas em instituições privadas, como é do conhecimento de todos.

7. Atendendo ao anterior mencionado, não posso deixar de referir que quando integrei a instituição há 7 anos atrás foi-me comunicado que seria enfermeira da instituição e não do serviço onde tinha sido colocada. É nesta linha de pensamento que averbo o seguinte: sê eu própria, já fui mobilizada do Serviço de Obstetrícia para o Serviço de Medicina ... por necessidades do mesmo, para suprimir uma ausência de uma grávida, porque não são mobilizados outros enfermeiros por necessidades alheias??? Fico com a sensação de estarmos perante uma espécie de discriminação entre funcionários, nos quais uns têm direito e outros não.

8. Estou disponível para colaborar com a instituição como sempre estive a até hoje, gostaria de solicitar alguma compreensão por parte da instituição, para manter os meus compromissos familiares e profissionais em simultâneo.

*Agradecia que reavaliassem o meu pedido e se mantiverem a intenção de recusa, peço que submetam o processo à entidade competente de avaliação do mesmo, para solicitar o parecer prévio.*

*Com os melhores cumprimentos*

*... (...).”*

**1.4.1.** *Consta ainda do processo considerações adicionais sobre a intenção de recusa, que se reproduzem, não obstante não relevarem para o caso em concreto:*

*“(...) Ao Exmo. Sr. Presidente*

*Do Conselho de Administração do ...*

*Assunto: Direito a horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares — apreciação da decisão do Conselho de Administração*

*Exmo. Sr.º Presidente do Conselho de Administração do ...,*

*..., enfermeira no ..., a exercer funções no serviço de ortopedia ..., com o n.º mecanográfico ..., membro da Ordem dos Enfermeiros número ..., residente em ..., na Urbanização ..., Lote ...- ..., vem em resposta ao Despacho do Conselho de Administração, que rececionou na íntegra a 3 de março de 2015, sobre o seu pedido de horário flexível, dizer o seguinte:*

*1 — O Despacho do Exmo. Conselho de Administração acolhe a proposta do Enf.º Chefe (superior hierárquico da requerente), que refere: “não posso assumir a atribuição do tipo de horário que a mesma pede, mas estou disponível para tentar encontrar com a enfermeira, um horário que consiga conciliar a sua situação familiar, adaptado também às necessidades do serviço”;*

*2 - No entender da requerente, no acima exposto, não existe uma proposta concreta de um horário, nem garante que lhe seja assegurado o horário requerido;*

*3 - O seu superior hierárquico referiu no seu parecer não poder assumir a atribuição de um horário fixo de manhãs e tardes, contudo, estamos a falar de um serviço com 24 elementos, 23 dos quais na prestação de cuidados diretos ao doente, visto que há uma enfermeira de reabilitação que não tem doentes atribuídos, onde nenhum elemento tem horário fixo para além dos dois elementos em horário de amamentação;*



4 - O seu superior hierárquico referiu no seu parecer não poder assumir a atribuição de um horário fixo de manhãs e tardes, no entanto, entre março e dezembro de 2014 existiu um elemento da equipa que esteve somente escalado para cumprir os turnos de manhãs e tardes, sem que colocasse em questão a prestação de cuidados e a organização do serviço;

5 - O seu superior hierárquico referiu no seu parecer que a restante equipa se sente sobrecarregada nos restantes turnos, sendo esta sobrecarga maior no período mais intenso de férias; contudo em agosto de 2014, encontravam-se três elementos de férias, três elementos de baixa médica, dois de licença de maternidade, dois elementos em horário de amamentação só escalados para fazer manhãs, e é colocado no serviço um elemento de reforço com horário fixo de manhãs; já em julho de 2010, o mesmo serviço, sob a mesma chefia e com menos elementos na equipa, na altura com vinte enfermeiros comportou quatro elementos a fazer só manhãs, sendo que três desses elementos eram colegas em horário de amamentação e uma colega em horário fixo só de manhãs (conforme documentos em anexo);

6 - A Requerente está a pedir flexibilidade de horário, não para benefício próprio, mas para salvaguardar o bem-estar e o direito à educação da sua filha menor, pelo que reitera o exposto no seu pedido inicial, isto é, a necessidade de que lhe seja atribuído um horário fixo de manhãs (das 8 às 16h) e tardes (15:30 às 24h), de segunda a domingo, uma vez que o seu cônjuge também trabalha por turnos e tem folgas rotativas, o que impossibilita a requerente de poder realizar o turno da noite, devido a não ter com quem deixar a sua filha;

7 - A requerente alega que somente pretende continuar a realizar os turnos da manhã e da tarde, como vinha a realizar dentro do período de amamentação, sendo que a partir de 24 de março os turnos passam a ser de 8h diárias;

8 - Face a todas as razões expostas anteriormente e à necessidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar e de proporcionar o apoio imprescindível e inadiável à sua filha, vem solicitar a V. Exa a reapreciação da vossa decisão.

Junta: a) Cópia do horário de julho de 2010;

b) Cópia do horário de agosto de 2014.

Com os melhores cumprimentos.

P.E.D.

A *Requerente* (...)."

**1.5.** Consta ainda do processo, não obstante fora do âmbito do procedimento agora em causa, um texto da entidade empregadora dirigido à CITE com o seguinte conteúdo:

"(...) Ex.ma Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

A Sra. Enf.<sup>a</sup> ... é uma enfermeira generalista que se encontra colocada no Serviço de Medicina ... na ... do ...

O Serviço de Medicina ... é constituído por 22 enfermeiros, que inclui a Enf.<sup>a</sup> Chefe (...) e sua substituta (...) e que por inerência das suas funções (gestão) têm horário fixo nos dias úteis de semana.

Integra ainda esta equipa uma enfermeira especialista (...) que pela especificidade das suas competências diferenciadas (enfermeira de reabilitação) é escalada nos turnos da manhã (aqueles em que os doentes mais necessitam destes cuidados especializados).

Encontra-se ainda um enfermeiro com licença sem vencimento (...) e uma enfermeira ausente por gravidez de risco (...).

Em média encontram-se permanentemente dois enfermeiros de licença de férias (durante 12 meses).

Os restantes 15 enfermeiros são generalistas e concorrem para uma escala de prestação de cuidados gerais aos doentes 24 horas por dia e 365 dias por ano. Numa distribuição igualitária de turnos de trabalho e para um rácio de 4 enfermeiros generalistas de manhã, 3 de tarde e 2 à noite (excluem-se a enfermeira substituta da enfermeira chefe e a enfermeira especialista de reabilitação que fazem manhã), teríamos que em média cada um destes enfermeiros deveria fazer por semana 44,39% de turnos de manhã, 33,41% turnos de tarde e 22,19% de turnos de noite. Como duas enfermeiras (10%) fazem horário flexível de 2.<sup>a</sup> feira a domingo (... e ...), cada um dos restantes 13 enfermeiros fará em média 28,5% de turnos de manhãs, 43,2% tardes e 28,5% noites. Ou seja, fará em média 28,5% de turnos de manhã e 71,5% de turnos de tarde/noite.



Trata-se duma situação muito desconfortável para estes enfermeiros que vêm as suas dinâmicas pessoais, familiares e sociais muito comprometidas e que a Ex.ma Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego deveria considerar.

Face ao exposto, considera-se demonstrado com esta situação concreta, mas que é extensível a todo o ..., não ser possível em cada serviço de internamento acomodar em média mais de 10% de horários flexíveis nos turnos da manhã. Excetuam-se naturalmente aqueles serviços que pela sua natureza funcionam predominantemente nas manhãs dos dias úteis (Consultas Externas, Cirurgia Programada nos Blocos Operatórios, Hospitais de Dia, etc.) e os que exigem uma distribuição igualitária em cada turno (Urgências, Cuidados Intensivos e afins), mas que se encontram sobrelotados de profissionais com condicionalismos de horário, quer seja por proteção à maternidade, por doença, por incapacidade ou por outros motivos dê força maior.

À data o ... tem 254 enfermeiras (18,78%) com horário flexível/fixo de manhãs num esforço acrescido para fazer face às necessidades da parentalidade, à proteção da infância ou outras situações de doença ou incapacidade. Importa referir que dos 1424 enfermeiros que integram o ..., 82,2% (1170) são mulheres e destas 76,23% (883) encontram-se no escalão etário entre os 26 e os 40 anos de idade. Coincidindo este escalão etário com o período fértil da mulher e com a necessidade da proteção à infância, daqui resulta naturalmente uma grande pressão sobre os serviços e sobre os restantes enfermeiros e onde se situam cerca de 5% com mais de 55 anos de idade (metade dos que trabalham na Consulta Externa).

Ainda num esforço para tornar compreensível a problemática da gestão dos horários flexíveis/fixos na enfermagem, apresentamos abaixo uma tabela que pretende ilustrar a distribuição dos enfermeiros por área e por turno no ... Assim, é estimada a percentagem de enfermeiros em cada turno e em cada área de acordo com as necessidades e tipologia dos serviços. Esta estimativa é baseada nos pressupostos atrás enunciados e que refletem as necessidades de cuidados de enfermagem dos doentes num ciclo de 24 horas. (...)

Como ilustra a tabela acima, o ... apresenta uma distribuição global dos turnos: 48,81% de manhãs, 29,13% de tardes e 22,04% de noite, o que representa um

esforço de mais 3% que a distribuição recomendável, equivalente a aproximadamente mais 40 enfermeiras nos turnos da manhã. Numa distribuição equilibrada esta percentagem deveria situar-se nos 46,27% de enfermeiros de manhã, 30,68% à tarde e 23,1% à noite.

Qualquer distribuição de carga de trabalho fora dos parâmetros atrás expostos, põe em causa o regular funcionamento dos serviços e compromete seriamente a saúde dos profissionais e a segurança dos doentes, como é o caso do Serviço de Medicina ... (anexam-se os horários praticados nos meses de abril, maio e junho do corrente). Finalmente, a exposição da Sra. Enf.<sup>a</sup> ... enferma de vícios de interpretação, de pressupostos enviesados e de considerações desajustadas. Importa acrescentar ainda que o conjugue é funcionário administrativo da ... do ... onde tem mais facilidade em mudar de serviço pela disponibilidade de horários de manhã e pela natureza das suas funções. Não obstante, o serviço mantém-se disponível para articular os horários da Enf.<sup>a</sup> ... com os do seu marido, assim haja interesse da sua parte.

..., lide junho de 2015

(...)

**1.6.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

*“(...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar é um direito consagrado no artigo 59º da Constituição da República Portuguesa (CRP), sob a epígrafe "*Direitos dos trabalhadores*", nos termos do qual estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facilitar a realização pessoal e a permitir a conciliação.
- 2.2. Por outro lado, a Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 68.º, reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.
- 2.3. Nele se estabelece ainda que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
- 2.4. Ambos os artigos integram a categoria de direitos fundamentais inseridos no Catálogo dos direitos e deveres económicos, sociais e culturais, o que faz deles direitos com uma menor "*(...) densidade constitucional (...)*", em relação aos Direitos, liberdades e garantias, mas não elimina, nas palavras do Professor Jorge Miranda, "*(...) o respeito pelo seu conteúdo essencial e, em certos casos, efeito direto e até invocação perante particulares. (...)*".
- 2.5. A Conciliação afigura-se, portanto, como um direito com importantes consequências na vida do trabalhador. Certa doutrina considera-o inclusive como mais um princípio do nosso ordenamento jurídico derivado do princípio da proteção do/a trabalhador/a, como os princípios de proteção da maternidade e da paternidade, da dignidade e da segurança no emprego e da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego.
- 2.6. O cumprimento do princípio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar exige dos empregadores uma organização do trabalho, que tenha em conta

as necessidades familiares dos seus trabalhadores, designadamente quando estes tenham de acompanhar os seus filhos menores.

- 2.7.** Uma das formas de o Estado tutelar a Conciliação e a Parentalidade é através da legislação laboral ordinária, o que fez no Código do Trabalho, consagrando, desde logo, e no que toca à Conciliação, um dever geral do empregador de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (artigo 127.º n.º 3 do Código do Trabalho) e, no que toca a ambos os princípios, um dever específico na organização do tempo de trabalho segundo o qual o empregador deve facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 212.º do Código do Trabalho), afastando a ideia de que o período de funcionamento é um limite absoluto à organização dos horários de trabalho, abrindo a possibilidade de que as tarefas acessórias ou conexas com a atividade principal podem ser executadas fora dele, tais como os atos de preparação ou de conclusão daquela atividade tal como ensina Pedro Romano Martinez.
- 2.8.** O direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário (artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho), constituem ainda medidas concretas de promoção da conciliação da vida profissional e familiar de trabalhadores com responsabilidades familiares.
- 2.9.** Esta realidade também é reconhecida e respeitada no âmbito da União Europeia. A este propósito, a Resolução do Parlamento Europeu sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e privada (2003/2129/(INI)):
- "(...) Considera que a política da família deve criar condições para que os pais passem mais tempo com os filhos; uma repartição mais equilibrada entre a vida profissional e os cuidados aos próprios filhos resultariam, em muitos casos, num melhor contacto entre pais e filhos e teria ainda efeitos positivos, promovendo a constituição de famílias e uma maior estabilidade das mesmas; considera ainda que*

*uma redução global do tempo diário de trabalho é a melhor forma de promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. (...)*".

- 2.10.** Termos em que se conclui que conciliar a vida familiar e profissional implica promover nas organizações a sensibilização e implementação de medidas conciliadoras, assim como também requer adequar e melhorar as respostas de apoio social às necessidades das famílias.
- 2.11.** No que concerne ao horário flexível, o artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que *"(...) o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos (...)"*.
- 2.12.** 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 de que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação.
- 2.13.** De referir que no caso de existirem outros/as trabalhadores/as com necessidades familiares, ou outras, no ..., importará relembrar que as situações de valor idêntico à trabalhadora ora protegida, em eventual colisão de direitos com outros/as trabalhadores/as, se não for possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, devendo a entidade empregadora fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercer-los equitativamente, como aponta, nomeadamente, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que clarificou o seguinte: "Ora, salvo o devido

respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no artigo (...) do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuado com o retorno à rotação de horário.” (Neste âmbito convirá sublinhar que a natureza da entidade empregadora não colherá em sede de aplicação do princípio da igualdade, pois que o pessoal ao seu serviço e em comparação exerce funções na mesma empresa)

- 2.14.** 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/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.15.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.16.** Ora, no caso vertente, verifica-se a legitimidade da requerente e a regularidade do seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível, tendo expressamente declarado que é mãe de uma criança menor de cerca de 40 meses de idade com quem vive em comunhão de mesa e habitação pretendendo trabalhar das 8:30 h às 16:30 h de segunda a sexta-feira, pelo que, cumpre, de seguida, verificar se foi



observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível.

- 2.17.** Nestas circunstâncias, não obstante se nos afigurar que a entidade empregadora não terá fundamentado convenientemente a intenção de recusa tal como determina o n.º 2 do artigo 57.º do CT, verifica-se que a mesma não notificou a trabalhadora da intenção de recusa no prazo legal de 20 dias, estabelecido no n.º 3 do artigo 57.º do CT, na medida em que a notificou após o dia 26.05.2015, dia da saída da notificação, conforme registo efetuado na carta endereçada à trabalhadora, quando o prazo de 20 dias terminou no dia 18.05.2015, 8 dias após este, pelo que o pedido da trabalhadora foi aceite nos seus precisos termos, de harmonia com o disposto na alínea a) do n.º 8 do mencionado artigo 57.º do CT.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Em face do exposto, a CITE delibera:

- 3.1.1.** Opor-se à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível porquanto, nos termos do previsto nas alíneas a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido da trabalhadora foi aceite nos seus precisos termos.
- 3.1.2.** Recomendar à entidade empregadora ... que elabore o horário flexível tal como requerido pela trabalhadora, ..., com a categoria profissional de enfermeira, a desempenhar funções no Serviço de Medicina ... da ..., promovendo condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 127.º, bem como elabore horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE JULHO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**