

**PARECER N.º 489/CITE/2015**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Processo n.º 1629 – FH/2015

**I – OBJETO**

1.1. Em 30.10.2015, a CITE recebeu, do Senhor Presidente do Conselho de Administração do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, ..., com a categoria profissional de enfermeira, para efeitos da emissão de parecer prévio, 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 elaborado pela trabalhadora, com data de 27.09.2015, deu entrada no Instituto, no dia 01.10.2015, conforme registo de entrada no mesmo, tem o seguinte teor:

*“(...) Eu, ..., exerço funções Enfermeira nesta Instituição desde setembro de 2007.*

*De igual modo, o meu marido, ..., exerce as mesmas funções no ...*

*Sucede porém, que ambos exercemos a mencionada profissão mediante contrato de trabalho em Roulement, o que nos vai impedir, reiterada e sistematicamente, de estar com os nossos filhos menores de 27 meses e 7 meses de idade.*

*Com efeito, encontro-me atualmente em licença de parentalidade e irei posteriormente iniciar funções com horário de amamentação, que me vai*

*permitindo essa convivência, embora parca aos fins de semana e feriados, nos quais irei trabalhar.*

*No entanto, e causa evidente da urgência e necessidade da presente comunicação, a nossa inevitável ausência no estar e cuidar das crianças e incompatibilidade de horários com a creche de um dos menores não pode ser suprida por terceiros.*

*Nessa conformidade, sou pela presente a requerer a V. Exas. **a alteração do meu horário de trabalho neste hospital para um horário flexível à luz do artigo 56.º do Código do Trabalho**, de forma a gerar um horário compatível com o do meu marido (que faz, atualmente, turnos de 12 horas), ou, pelo menos, um horário que nos permita estar com os nossos filhos menores e dar-lhes a devida assistência.*

*Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais, pretendo usufruir do regime referido até a minha filha mais nova completar 12 anos de idade (cfr. O disposto no n.º 1 do artigo 56.º do código de trabalho e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do código de trabalho).*

*Por último e uma vez que tenho de evocar a modalidade pretendida de organização de trabalho a tempo parcial, solicito a V. Exas., que tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o termo do meu dia de trabalho fosse no máximo até às 18:00 horas, para conseguir ir buscar o meu filho à creche, pois esta encerra às 19:00 horas e o meu marido trabalha por turnos das 8:00 horas às 20:00 horas e das 20:00 horas às 8:00 horas.*

*Nos fins de semana e feriados a creche estará encerrada e trabalhando os progenitores por roulement teremos imensas dificuldades em conciliar os nossos horários para garantirmos a presença de um de nós nesses dias. Peço deste modo que tenham isto em atenção para não me sobrecarregarem com estes dias em que a creche encerra pois não temos a ajuda de terceiros para colmatar estas ausências.*

*Caso tal se torne manifestamente impossível, desde já solicito a V. Exas., que aceitem, em alternativa, **a minha reintegração/transferência para um outro serviço desta unidade hospitalar**, que me permita obter essa maior flexibilidade de horários.*

*Aguardando as mais prezadas notícias de V. Exas., certa de que compreendem a delicadeza da situação e o superior interesse dos menores em causa, Subscribo-me, apresentando os meus melhores cumprimentos, (...)*

*P.S.: Anexo à seguinte comunicação para prova de todo o alegado, declaração dos Recursos Humanos do ..., com informação sobre o contrato de trabalho em Roulement do meu marido e, ainda, certificado de agregado familiar emitido pela Junta de Freguesia da ... e declaração emitida pela creche frequentada por um dos menores onde consta o horário de abertura e fecho da mesma. (...)*

- 1.3.** Após a emissão dos despachos da hierarquia a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa, no dia 16.10.2015, por carta registada, como se reproduz:

*“(...) Assunto Horário Flexível de Trabalhador com responsabilidades familiares  
Pronúncia do ...*

*Acusamos a receção do pedido de horário flexível datado de 01 de outubro de 2015, cujo teor notámos e em relação ao qual nos cumpre decidir pela respetiva recusa, nos termos e com os fundamentos seguintes:*

*Para os trabalhadores com responsabilidades familiares as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se atualmente estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.*

*II. Através das referidas das normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1.º do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa que estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que “Todas os trabalhadores, (..) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir o conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

*III. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º n.º 2 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em*

*regime de horário flexível, devendo o horário elaborado pelo empregador respeitar os seguintes termos:*

*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 a duração não inferior a um terço da 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.*

*Neste regime de trabalho, o trabalhador 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.*

*IV. Em suma, com esta formulação pretendeu o legislador garantir condições de prestação de trabalho em regime de horário flexível aos trabalhadores com responsabilidades familiares, facultando-lhes uma gestão mais ou menos ampla do seu tempo de trabalho.*

*V. Ora, V. Exa. aquando da celebração do contrato de trabalho, nos termos do n. 1 da cláusula terceira, obrigou-se à prestação de uma carga horária semanal de 40h, sendo o horário a elaborar pelo ..., de acordo como serviço de colocação, bem como organização, esquema e escala de funcionamento daquele.*

*VI. Efetivamente, no local onde se encontra presentemente a desempenhar funções, o horário de trabalho é em regime de turnos, não podendo ser estabelecido outro tipo atendendo a que o serviço é de internamento, onde se verifica a prestação contínua de cuidados aos doentes aí internados.*

*VII. Como é do conhecimento, o ... é uma pessoa coletiva de direito público que tem por missão a prestação de cuidados de saúde especializados na área da doença oncológica.*

*VIII. Como é público e notório, a atividade hospitalar em geral e em particular a atividade clínica desenrola-se, quase em exclusividade, numa forma contínua, pelo que a estrutura de afetação dos seus trabalhadores terá de acompanhar essa particularidade.*

*IX. O mesmo se terá que dizer relativamente aos colaboradores que integram a carreira de enfermagem, na qual, V. Exa. se integra, dadas as importantes funções que realizam, no âmbito da atividade clínica.*

*X. Acresce que, se tem verificado uma redução de efetivos no grupo profissional de enfermeiros, bem como um aumento das ausências, por motivos diversos.*

*XI. Do exposto, resulta manifestamente impossível a acomodação de todos os pedidos de horários de trabalho com as especificidades que V. Exa. requereu, sob pena de se comprometer séria e definitivamente o cumprimento da missão da instituição, o mesmo é dizer, o direito ao acesso a cuidados de saúde dos cidadãos, numa área tão sensível como é a área oncológica.*

*XII. É por demais evidente, face aos factos que aqui se expõem que estamos perante uma situação de exigência imperiosa de funcionamento do hospital, motivo pelo qual é manifestamente impossível atender à solicitação de V. Exa., pelo menos na forma como configura o pedido.*

*XIII. Mas sempre se dirá que o ... mantém toda a disponibilidade para, no seio das obrigações de serviço a que está constitucionalmente obrigado, procurar encontrar uma forma de compatibilizar a garantia do funcionamento do serviço com a satisfação das suas responsabilidades familiares, o que aliás, tem sido prática corrente no seio da instituição.*

*XIV. Infelizmente, a natureza da atividade hospitalar condiciona a existência de especificidades que oneram numa forma significativa, o trabalho e a vida dos seus profissionais, mas essa compensação terá de ser efetuada em sede própria não colocando em risco os direitos, liberdades e garantias dos cidadãos,*

*XV. Caso assim não se entenda, sem se dirá que o ... equacionará a atribuição de horário flexível nos termos estritamente previstos legalmente, que o mesmo é dizer, preservando a integralidade do cumprimento do PNT em cinco dias por semana, com folgas rotativas, com os seguintes Inícios e termos do trabalho normal diário:*

**Turno da Manhã** — plataforma móvel entre as 8h e as 10h30 e entre as 14h30 e as 17h, devendo a plataforma fixa ser interrompida por um período de descanso de 1h;

**Turno da Tarde** — plataforma móvel entre as 14h e as 16h30 e entre as 21h30 e as 23h, devendo a plataforma fixa ser interrompida por um período de descanso de 1h;

**Turno da Noite** — plataforma móvel entre as 23h e as 1h e entre as 06h30 e as 8h, devendo a plataforma fixa ser interrompida por um período de descanso de 1 h.

XVI. Em síntese, o que se pretende aqui afirmar é que a atribuição dum horário conforme o que foi configurado, não só não tem qualquer suporte nem na letra nem no espírito da norma que Invoca, como é manifestamente impossível de considerar pelo ..., face às responsabilidades que assume no âmbito do ...

XVI). Acresce que, e face à impossibilidade supra demonstrada, poderá o outro progenitor solicitar junto do ..., a atribuição do horário flexível.

NESTES TERMOS:

a) O ... vem por este meio pronunciar-se pela recusa de atribuição de horário conforme é solicitado pelas razões supra expostas, designadamente, as exigências imperiosas do funcionamento do ..., e o facto de V. Exa. praticar um horário em regime de turnos, com exclusão de intervalo de descanso;

b) De salientar que, caso o horário flexível seja concedido, o mesmo deverá conter Intervalo de descanso, no estrito cumprimento da lei.

Não obstante, sempre se dirá que o serviço procurará, como sempre procurou, organizar o seu horário de trabalho considerando a garantia do seu funcionamento e, bem assim, as suas necessidades particulares,

Com os melhores cumprimentos,

O Presidente do Conselho de Administração (...).

- 1.4. Notificada a trabalhadora na mencionada data, 16.10.2015, veio apreciar a intenção de recusa, remetida por carta registada, rececionada pela entidade empregadora no dia 22.10.2015, sob o registo efetuado pelos CTT, no dia 21.10.2015, último dia do prazo legal de cinco dias, com o seguinte conteúdo:

“(...) Registado

Lisboa, 21 de outubro de 2015

Assunto: Resposta à intenção de recusa do pedido de horário flexível de trabalho, Exmos. Senhores,

*Apresento a V. Exas. os meus melhores cumprimentos.*

*No seguimento da V/comunicação, por mim recebida em 16/10/2015, venho pela presente, nos termos e para os efeitos do n.º 4 do art.º 57.º do Código do Trabalho (doravante CT), solicitar a devida reapreciação ao pedido de horário flexível de trabalho, por mim apresentado em 30/09/2015 bem como responder à V/intenção de recusa, nos termos e com os fundamentos seguintes:*

*1. CONSIDERANDO QUE:*

*1. Exerço funções de Enfermeira nesta instituição desde setembro de 2007, e de igual modo, o meu marido, ..., exerce as mesmas funções no ...*

*2. Ambos exercemos a mencionada profissão, mediante contrato de trabalho em Roulement, o que nos impedirá, reiterada e sistematicamente, de estar com os nossos filhos menores, de apenas 27 e 7 meses de idade.*

*3. É fundamento do pedido de flexibilidade de horário, a atual impossibilidade de cuidar dos meus filhos, designadamente pela incompatibilidade de horários com a creche de um dos menores, dificuldade essa, que não pode ser suprida por terceiros;*

*4. Prevê o n.º 1 do art.º 56.º do CT que: “O trabalhador com filho menor de 12 anos 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.”*

*5. Dispõem os n.ºs 2 e 3 do referido artigo que:*

*2 - “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.*

*3 - O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:*

*a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*

*b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;*

*c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.”*

1. Prevê ainda o n.º 2 do art.º 57.º do CT, que “O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em **exigências imperiosas** do funcionamento da empresa, ou **na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.**”

2. Acresce que, o direito aqui em análise, é um direito constitucional, porquanto a Constituição da República Portuguesa no seu art.º 68., n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no art.º 33.º, n.º 1, **dispõe que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.**

3. Direito esse, reforçado na alínea b) do n.º 1 do art.º 59.º da CRP na medida em que prevê 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.**

#### 4. DA INTENÇÃO DE RECUSA

1. Referem V. Exas que: “no local onde se encontra presentemente a desempenhar funções, o horário de trabalho é em regime turnos, não podendo ser estabelecido outro tipo, atendendo a que o serviço é de internamento, onde se verifica a prestação contínua de cuidados aos doentes aí internados”.

2. Ora, nos termos do já citado artigo 57.º n.º 2 do CT, o empregador apenas poderá recusar o pedido em apreço, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Efetivamente, a recusa deve ser fundamentada e comprovada, não bastando pois, a mera recusa baseada no tipo de serviço prestado, sem demonstrar que não existem alternativas e soluções favoráveis que não comprometam a adequada prestação contínua de cuidados aos doentes aí internados.

3. Veja-se aliás, que mesmo em serviços de internamento, apesar de existir prestação contínua de cuidados de enfermagem, existem colegas com horário fixo (8h-16h) de segunda a sexta-feira, integrados em equipas de enfermagem, com filhos com idade superior a 12 anos.

4. Deste modo, a ser efetivamente recusado este pedido, haverá uma violação clara do princípio da igualdade e da equidade, no que respeita aos regimes de horários de trabalho.



5. Ademais, referem V. Exas que “Do exposto, resulta manifestamente impossível a acomodação de todos os pedidos de horários de trabalho com as especificidades que V. Exa. requereu, sob pena de se comprometer séria e definitivamente o cumprimento da missão da instituição (...)” o que não pode deixar de merecer discordância.

Senão vejamos,

Naturalmente que, cabe à Instituição e a cada colaborador em particular, pugnar pelos seus interesses e pelo cumprimento da lei, sem nunca colocar em causa a missão de tão nobre Instituição e os cuidados prestados aos doentes oncológicos.

6. Entendo assim, que o deferimento do meu pedido quanto à flexibilização dos meus horários, não irá acarretar qualquer anomalia e deficiência na qualidade dos serviços prestados aos doentes oncológicos.

7. Importa também, contextualizar a minha atual situação.

No presente, encontro-me a terminar a licença de maternidade prolongada. Ora, a política desta instituição no que respeita aos enfermeiros que se encontram ausentes da Instituição por um período igual ou superior a 30 dias, é de que estes deixarão de pertencer ao serviço onde estavam a exercer funções. Informação esta, prestada pela Enfermeira Diretora da Instituição, com quem reuni, e que justificou esta prática como necessária para colmatar as ausências e falta de pessoal de enfermagem.

Pese embora esta prática habitual, aquando do meu regresso, em novembro de 2013, (após licença de maternidade do meu primeiro filho), fui transferida de serviço para suprir a falta de pessoal de enfermagem no serviço para o qual fui exercer funções.

Com efeito, encontro-me a sensivelmente 2 (duas) semanas de regressar ao meu posto de trabalho e ainda não me foi prestada qualquer Informação quanto ao serviço onde irei exercer funções, daí ser oportuno, ter solicitado a minha transferência para um serviço onde possa usufruir deste horário flexível, já que existem na Instituição serviços nos quais podem mais facilmente ser promovidos os horários pretendidos.

8. Como supra referi, o cumprimento da lei no que respeita à flexibilização de horários, nunca deverá pôr em causa os cuidados prestados aos doentes

*oncológicos, pelo que, e face ao teor da V/comunicação, solicito a alteração do horário, o qual seria compreendido entre as **8 e as 18h, de segunda a sexta-feira, estando ainda disponível para trabalhar neste mesmo horário, aos fins de semana, de uma forma alternada para me ser possível conciliar com o meu marido e progenitor dos meus filhos.***

*9. Ora, o estipulado contratualmente, corresponde a 40h semanais, as quais estariam cumpridas na solução supra mencionada.*

*Face ao exposto, solicito a V. Exas. a devida apreciação dos fundamentos que servem de base ao pedido de aplicação do regime de flexibilidade de horário, de forma vantajosa para ambas as partes, sem sacrificar os direitos da trabalhadora mãe, nem os cuidados dos doentes.*

*Requer-se assim, o deferimento do presente pedido, a produzir efeitos no prazo de 30 dias.*

*Agradecendo desde já a atenção dispensada e esperando a V/melhor atenção para este assunto,*

*Subscrevo-me,*

*Com os melhores cumprimentos,*

*A trabalhadora, (...)"*

- 1.5.** 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.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à

atividade profissional (reformulação), determina que devem “(...) Os *Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional. (...)*”.

**2.1.1.** A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) *no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)*”.

**2.2.** Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(...) *b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;*

“(...) *d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

“(...) *h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*”.

**2.2.1.** Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “*Princípio da igualdade*” estabelece que:

“(...) *1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*

*2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua,*

*território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)*”.

- 2.2.2.** No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP, invocado pela trabalhadora, sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda: “(...) 1. *Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*
- a) (...);
  - b) *A 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;*
  - c) (...)”.

- 2.2.3.** E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “*Família*”:
- “(...) 1- *A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)*” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “*Paternidade e maternidade*”
- “(...) 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. (...)*”.

- 2.3.** Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe “*Proibição de discriminação*”:

*“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)”. (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).*

**2.3.1.** O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe *“Parentalidade”*, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

*“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

*2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)*”

**2.3.2.** No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe *“Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”*, disciplina:

*(...) n.º 1 - “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”.*

*n.º 2 – “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”.*

*n.º 3 - “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve: a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*

*b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;*

*c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.*

*n.º 4 – “O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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”.*

**2.3.3.** Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

*“(…) n.º 1 – O trabalhador que pretenda trabalhar (...) 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 (até ao limite dos 12 anos);*

*b) Declaração da qual conste:*

*i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.*

*ii (...)*

*iii (...)*

*2 – O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

*3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.*

*4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.*

*5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.*

*6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.*

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...).”

**2.3.4.** Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“(…) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

**2.3.5.** E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(…) a) (...);

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...).*”

**2.3.6.** Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que “(...) os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores (...)”.

**2.4.** De acordo com o acima reproduzido artigo 56.º, o horário flexível consiste no 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.

**2.4.1.** 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.

**2.4.2.** Quando a entidade empregadora elabora o horário flexível, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar.

**2.4.3.** 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 mesmo artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.4.4.** Convém salientar que a CITE tem entendido que no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, (dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.)

**2.4.5.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.5.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades

empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador, apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, tem que demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

- 2.6.** Ora, no caso em apreço, verifica-se a legitimidade da requerente e a regularidade do seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível, tendo expressamente declarado que pretende como *“(...) dia de trabalho (...) no máximo até às 18:00 horas, para conseguir ir buscar o meu filho à creche, pois esta encerra às 19:00 horas e o meu marido trabalha por turnos das 8:00 horas às 20:00horas e das 20:00 horas às 8:00 horas. (...)”* pedido e fundamentação reafirmada em sede de apreciação à intenção de recusa, conforme pontos 1.2. e 1.4. do presente parecer, e, a entidade empregadora vem recusar este pedido alegando, na generalidade, motivos imperiosos do funcionamento do serviço, sem, no entanto, concretizá-lo ou justificar cabalmente tais motivos.
- 2.7.** Não obstante, da análise do processo verifica-se que a entidade empregadora remeteu o presente processo à CITE no dia 28.10.2015, para a emissão do parecer prévio, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do CT, pelo que, tendo a trabalhadora sido notificada da recusa no dia 16.10.2015, aquele prazo terminou no dia 26.10.2015, devendo o pedido da trabalhadora ser considerado aceite nos seus precisos termos pela entidade empregadora, tal como determina a alínea c) do n.º 8 do mesmo artigo 57.º.

### 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 na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT), o pedido da trabalhadora foi aceite nos seus precisos termos.
- 3.1.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora, ..., com a categoria profissional de enfermeira, no ..., condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nomeadamente, elabore horário flexível tal como por ela requerido e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE NOVEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**

*Texto escrito conforme o Acordo Ortográfico - convertido pelo Lince.*