

## PARECER N.º 245/CITE/2016

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 737 – FH/2016

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 26 de abril de 2016, por mão própria, do Presidente ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., detentora da categoria de enfermeira no Serviço de ... 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. Por requerimento recebido na entidade empregadora em 24/03/2016, conforme carimbo e assinatura do Serviço de Recursos Humanos, a trabalhadora, por requerimento manuscrito em minuta e datilografado, solicita o seguinte:

*“(...) Exma. Senhora*

*Diretora dos Serviços de Recursos*

*Humanos ...*

*..., residente na (...), com a profissão de enfermeira, titular do cartão de cidadão n.º (...), número fiscal de contribuinte (...), vem requerer o deferimento e fixação do regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos seguintes:*

1°

*A requerente é funcionária do ..., tendo a categoria profissional de enfermeira.*

2°

*A requerente tem dois filhos menores de idade, uma menina de 6 anos e um menino 3 anos de idade.*

3°

*Conforme relatório médico de 22.fevereiro.2016, que se junta, foi diagnosticado ao menino ..., nascido a 06.abril.2012, o ... (documento 01 — cópia do relatório médico, documento 02 - cópia de exame ...).*

4°

*De acordo com o supra referido documento, esta doença implica múltiplas consultas e intervenções terapêuticas, tais como ... para as quais é inadiável e imprescindível a presença da requerente progenitora.*

5°

*De acordo com o disposto no artigo 56°. nº 1. do Código do Trabalho, 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.*

6°

*Por conseguinte, a requerente vem solicitar que lhe seja deferido o pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.*

7°

*O período normal de trabalho diário a fixar deverá ser organizado entre as 08:00 e as 16:00, com a duração de 4 (quatro) anos (artigo 56°, nº 2, do Código do Trabalho).*

8°

*A requerente declara, para os devidos e legais efeitos, que os menores vivem com os seus progenitores em comunhão de mesa e habitação.*

*Espera Deferimento.*

*A Requerente, (...)”*

- 1.3.** Da análise dos múltiplos documentos repetidos, consta do processo, a resposta da entidade empregadora, notificada à trabalhadora no dia 14.04.2016, pela comunicação de 13.04.2016 acompanhada da Informação n.º ... de 13/04/2016, com o seguinte conteúdo:

*“(...) Em referência ao assunto em epígrafe, comunico a V. Exa. que o pedido de horário flexível apresentado foi indeferido por Despacho da Sra. Enfermeira Diretora deste ..., de 5 de fevereiro de 2016, exarado sobre a N/Inf. n.º ..., cuja cópia se junta.*

*Assim, fica V. Exa., notificada para, querendo, no prazo de 5 dias, apresentar por escrito uma apreciação sobre a decisão do referido pedido. (...)”*

**(...) Informação n.º ..., 2016/04/13**

**Para:** *Diretora do Serviço de Recursos Humanos (...)*

**ASSUNTO:** *Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares Enf.<sup>a</sup>...*

### ***I - Enquadramento***

**1-** *A trabalhadora acima identificada, Enfermeira, a exercer funções no Serviço de ..., vem solicitar horário flexível para poder acompanhar e dar apoio aos seus filhos menores de 6 anos de idade e outro com 3 anos de idade, e com os fundamentos invocados nos docs. n.ºs 1 a 4, que se juntam.*

**2 –** *A trabalhadora solicita ainda o seguinte: “(...) O período normal de trabalho diário a fixar deverá ser organizado entre as 08:00 e as 16:00,*

com a duração de 4(quatro) anos (artigo 56º, nº 2, do Código do Trabalho).(…)”.

**3 -** A trabalhadora encontra-se vinculada a este ..., mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, celebrado ao abrigo do Código do Trabalho (CT), [aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março, e pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 08 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril e 120/2015, de 1 de setembro], e pratica o período normal de trabalho semanal de 40 horas.

**4-**Sobre o assunto, a Sra. Enfermeira Adjunta (...) pronunciou-se nos termos seguintes: “ (...) Em relação à exposição apresentada pela Sra. Enf ..., cumpre-me informar, na atualidade proponho a recusa do horário pretendido, com base no fundamento elaborado pelo Sr. Enf.º Chefe (...).

A ... recebe diariamente doentes submetidos a ... provenientes do ..., em cirurgia programada, de 2.ª a 6.ª e os 365 dias do ano recebem os doentes provenientes do ..., e ainda recebe doentes submetidos a ..., dispõe de uma unidade de internamento de 28 camas e 4 camas de recobro.

A equipa de Enfermagem assegura a prestação global dos cuidados aos doentes aí internados, 24h/dia 365 dias/ano e para dar resposta às referidas situações a distribuição da equipa é de M-5, T-3 e N-2, nos dias úteis e de M-4, T-3 e N-2, nos dias não úteis. Atualmente existem dois elementos que se encontram de absentismo prolongado por motivo de doença. Face aos atuais constrangimentos na contratação/substituição de RH de Enfermagem, e às exigências imperiosas do Serviço de ..., demonstram que a Sra. Enf. é indispensável e a aplicação do horário pretendido põe em causa o

*funcionamento do serviço nos períodos de T e N, todos os dias úteis e não úteis, que deixam de ficar adequadamente assegurados face à necessidade de cuidados aos doentes aí internados, com graves repercussões na segurança dos mesmos, permite assim inferir que o interesse da própria colide com os direitos dos doentes de igual tratamento/cuidado nas 24 horas diárias e com os direitos de igualdade e equidade dos pares, na medida em que acarreta uma sobrecarga de T e N diariamente.” (cfr. doc. 6, que se junta).*

*5 - Face à importância da matéria, pois trata-se do exercício de um direito transcrevem-se as normas que regulam a situação em apreço, com negrito nosso: (...)*

*Artigo 56.º*

*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*

*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.*

*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.**

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

5 - Constitui contra -ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 57º

*Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível*

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

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

b) Declaração da qual conste:

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

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

**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 subseqüentes 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 subseqüentes 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”.*

**6 - Assim, nos termos conjugados das disposições legais invocados conclui-se o seguinte:**

*a) A trabalhadora com responsabilidades familiares tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, desde que cumpra o disposto no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho;*

*b) Todavia, o horário a praticar deve-se conter dentro do horário de funcionamento do estabelecimento, in caso, no horário de funcionamento do Serviço de ...;*

*c) Pode ser estabelecido um intervalo de descanso em períodos de trabalho até duas horas;*

*d) O empregador pode, no prazo de 20 dias a contar da receção do pedido, recusá-lo mas, apenas, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável;*

*e) Após pronúncia do trabalhador o processo é enviado à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego para emissão de parecer prévio;*



f) O parecer da Comissão é vinculativo, só podendo ser impugnado judicialmente;

g) Caso o pedido não seja recusado no prazo de 20 dias, não seja submetido à Comissão ou não seja notificado o teor parecer prévio, considera-se o mesmo tacitamente deferido nos seus precisos termos;

h) A não observância destas normas constitui contraordenação grave punível com coima apurada nos termos seguintes:

“ (...) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a €10 000 000, de 15 UC a 40 UC em caso de negligência e de 55 UC a 95 UC em caso de dolo.

## **II - Conclusão**

1 -Analisando o requerimento apresentado, a trabalhadora declara que vive com os menores em comunhão de mesa e habitação;

2 – A trabalhadora indica o horário que pretende praticar;

3 - A trabalhadora informa até quando pretende praticar este regime de horário flexível, ou seja, pelo período de 4 (quatro) anos.

4 - Por outro lado, a dispensa de realização de trabalho à noite constitui um sério prejuízo para este ...

5 - Mais se informa que o número de Enfermeiros deste ... apresenta a evolução seguinte: (...)

(ver quadro junto ao processo)

6 - Por outro lado, a estrutura etária dos referidos enfermeiros é a seguinte:

(...) (ver quadro junto ao processo)

*7- Acresce informar que existem 72 enfermeiras a gozar de dispensa para amamentação.*

*8 - Conforme decorre dos dados supra indicados, houve, nos últimos anos, uma redução significativa do número de enfermeiros em exercício de funções neste ...*

*9 - Considerando os dados do Balanço Social de 2014, dos 1.783 enfermeiros, 83,5% eram mulheres e, destas 67% têm idade inferior a 40 anos.*

*10 - O ..., como a generalidade dos estabelecimentos hospitalares, funciona 24 horas por dia, 365 dias por ano, com uma elevada taxa de ocupação em internamento.*

*11 - Em todas as áreas supra referidas, está contemplado o apoio de enfermeiros, sendo que apenas a Ambulatório (consulta externa), os hospitais de dia e algumas áreas de diagnóstico e terapêutica funcionam até às 20 horas.*

*12- Para o funcionamento de qualquer das unidades deste ... está definido um número mínimo de enfermeiros, por cada turno.*

*13- Ora, as áreas acima referidas encontram-se já dotadas de um número de enfermeiros adequado, sendo aí colocados muitos dos enfermeiros que apresentam necessidades de ajustamento do horário ou do tipo de trabalho, maioritariamente por incapacidades que impedem o desempenho de funções em áreas de internamento.*

*14- Pelo contrário, as unidades de internamento estão asseguradas com o número mínimo de enfermeiros, em termos de horas de cuidados de enfermagem.*

*15 - Por outro lado, a organização do tempo de trabalho destes profissionais exige o cumprimento rígido de horários, sobretudo nas*

*áreas organizadas em regime rotativo — a grande maioria — considerando que cada grupo de enfermeiros, substitui o grupo antecedente e está previsto um período de 30 minutos de sobreposição entre turnos, especificamente para a transmissão das informações relevantes sobre os doentes internados ou em tratamento nas diversas unidades.*

*16 - Até à data, todos os pedidos de alteração do horário ou da organização do tempo de trabalho, motivados por parentalidade ou incapacidade temporária, com ou sem formulação escrita, eram autorizados, ainda que fosse necessário afetá-los a unidades orgânicas diferentes e/ou dotados de meios que permitissem compatibilizar aqueles horários com o adequado tratamento e apoio aos doentes deste ...*

*17-Face ao exposto, submete-se à consideração superior. (...).”*

- 1.4.** A trabalhadora entregou a apreciação à recusa, no dia 19.04.2016, como segue:

*“(...)V/Ref: Informação ...*

*Assunto: Resposta ao indeferimento do pedido de Horário de Trabalho*

*Flexível*

*Exma. Senhora Diretora dos Serviços de Recursos Humanos ...*

*..., requerente de pedido de fixação de Horário de Trabalho Flexível, com a categoria profissional de enfermeira, tendo sido notificada nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, vem apresentar a sua apreciação face à v/ decisão de indeferimento do pedido de horário de trabalho flexível, nos termos a saber:*

1º

*A ora requerente manifesta a sua discordância quanto à decisão de indeferimento de fixação de regime de horário de trabalho flexível,*

*Porquanto,*

2º

*No Ponto 4 da decisão referente à informação melhor supra identificada, e transcrevendo, concretamente, diz-se que “sobre o assunto a Sra. Enfermeira Adjunta, ..., pronunciou-se nos seguintes termos: “(...) Em relação à exposição apresentada pela Sra. Enf.<sup>a</sup>, ..., cumpre-me informar, na atualidade proponho a recusa do horário pretendido, com base no fundamento elaborado pelo Sr. Enf.º. Chefe ...” (n/sublinhado).*

3º

*De acordo com o parecer técnico/informação elaborado pelo citado Enfermeiro Chefe ..., retira-se que existem algumas informações sobre, concretamente, as necessidades dos serviços de ..., bem como a organização do funcionamento dos serviços de ... face às necessidades aí existentes.*

4º

*Por outro lado, o referido Enfermeiro Chefe ... reconhece os direitos dos filhos da ora requerente, bem como os da própria, embora incompreensivelmente conclua que não seja viável satisfazer o pedido “por sobrecarregar os restantes elementos da equipa de enfermagem e poder colocar em risco a segurança dos doentes”.*

*Portanto, não curou de destrinçar o caso concreto da requerente, pois entendemos que é uma situação diferente e, portanto, necessariamente tem que ser interpretada e tratada de forma diferente.*

5º

*A requerente entende que subjaz a ideia que não foram sequer sopesados/ponderados os argumentos e requisitos legais invocados para o deferimento do regime, concretamente o facto de ser mãe de dois filhos menores de 12 anos e, mais grave ainda, uma das crianças ter, infelizmente, uma doença crónica/deficiência, facto, aliás, devidamente provado por documentos médicos juntos ao requerimento em apreço.*

6º

*A requerente reitera mais uma vez que existe a necessidade imperiosa de prestar cuidados especiais, inadiáveis e não passíveis de delegação a terceiros concretamente para o filho portador de deficiência.*

7º

*Ou seja, a presença física da ora requerente progenitora no acompanhamento dos filhos e concretamente do menor portador de deficiência é insubstituível e fundamental, facto atestado por relatório médico.*

8º

*Tal presença da ora requerente não se compadece com a imprevisibilidade quanto à organização dos horários de trabalho, com a necessidade de realizar turnos variados ao longo do mês, implicando instabilidade no acompanhamento familiar dos menores e sobretudo da criança portadora de deficiência (com graves prejuízos no desenvolvimento da mesma).*

9º

*O parecer/informação do Enfermeiro Chefe ... foi elaborado em 12-03-2016, conforme se pode ler do documento integrante da decisão de*

*indeferimento, enquanto a receção da notificação postal com a decisão de indeferimento pela requerente foi na data de 14-4-2016.*

10º

*Salvo melhor entendimento, a requerente está em crer que a necessidade concreta de assistência aos seus filhos, um deles portador de deficiência, foi ignorada ou mesmo relativizada face a alegados constrangimentos de organização dos serviços de ...*

*Nem sequer existe um exercício de tentar encontrar soluções para minorar os constrangimentos que o não deferimento do regime provocará na vida da requerente e seus filhos.*

11º

*Por conseguinte, é legítimo inferir que se trata de uma decisão padronizada, sem atender à situação específica, concreta, da requerente.*

12º

*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”.*

13º

*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.”*

14º

*No nº 1 do artigo 56º do Código do Trabalho preceitua-se que “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crônica 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”.*

15º

*Pelo exposto, a requerente manifesta o desacordo quanto à decisão tomada por V. Exas, reiterando o pedido de deferimento do regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, conforme os requisitos já aduzidos no requerimento inicial.*

*Espera Deferimento,*

*(...) ”.*

- 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. Neste Contexto, 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 subseqüentes 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 subseqüentes 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 56º, 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.

**2.5.** Porque a entidade empregadora, na intenção recusa notificada à trabalhadora bem como no pedido dirigido à CITE aponta que *“(...) Até à data todos os pedidos de alteração do horário ou da organização do tempo de trabalho, motivados por parentalidade ou incapacidade temporária, com ou sem formulação escrita, eram autorizados, (...)”* importará referir que de acordo com 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), o qual 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 art.º 45.º (atual artigo 56.º) 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 efetuada com o retorno à rotação de horário”*.

**2.6.** 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 pelas entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador cumprir os prazos previstos naqueles normativos recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.6.1.** Nestas circunstâncias, apesar de a entidade empregadora apresentar algumas razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra suficiente, objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, tendo em conta o teor do pedido e apreciação da trabalhadora, pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, da recusa da entidade empregadora, ponto 1.3, bem como o referido no ponto 2.5, não concretizando igualmente quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

**2.7.** Convirá ainda sublinhar-se, como a CITE tem entendido, que o facto de poderem existir determinados horários específicos, como horários flexíveis, já deferidos, não significa que outros requeridos, por razões

semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, desses horários.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Na sequência do exposto, a CITE delibera:

**3.1.1.** Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pelo ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., detentora da categoria de enfermeira no Serviço de ...

**3.1.2.** A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora 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 do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, 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 25.05.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, TENDO A CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP) APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO:**





*“A CGTP Aprova mas discorda da inclusão do ponto 2.7 do parecer considerando que é um dever da instituição encontrar forma de organizar o trabalho que permita de facto que o direito à conciliação possa ser concretizado, visto que o mesmo tem como fundamento legal a proteção dos direitos da criança e da família.”*