



## PARECER N.º 263/CITE/2016

**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 856 – FH/2016

### I – OBJETO

1.1. Em 17.05.2016, a CITE recebeu, por e-mail, da Assistente Técnica do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, ..., com a categoria profissional de enfermeira, a exercer funções no Serviço Imagiologia, 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 elaborado pela trabalhadora, entrado no dia 28.04.2016, conforme registo de entrada neste ..., tem o seguinte teor:

*“(...) A Signatária, em 08 de março de 2014, solicitou hierarquicamente autorização para passar a praticar horário flexível, subsumindo o pedido ao disposto no art.º 56.º e seguintes do Código do Trabalho, isto porque tem seu cargo dois filhos menores, que consigo vivem, em comunhão de mesa e habitação.*

*E, nesse seu requerimento, atentas as circunstâncias conexas com o acompanhamento e cuidados inadiáveis a prestar, diariamente, aos seus filhos, e ainda sem dispor de qualquer suporte de retaguarda, tanto mais*

*que o progenitor não tem qualquer disponibilidade para tal, deixou expresso que pretendia praticar um horário entre as 08.00h e às 18,30h, de segunda a sexta-feira.*

*No pedido que formulou a Signatária deixou devidamente expresso que, atentas as suas responsabilidades parentais, pretendia flexibilidade de horário/transferência de serviço, com períodos de trabalho das 08:00h e às 18:30h, e como o progenitor está impossibilitado de poder prestar diariamente assistência tempestiva aos filhos menores, é suposto que a intenção foi no sentido de:*

- ou lhe ser concedida a flexibilidade no serviço de origem*
- ou que no serviço de destino pudesse vir a beneficiar da flexibilidade.*

*Mas a sua solicitação inicial veio a merecer Decisão do Sr. Enfermeiro Diretor, nos seguintes termos:*

*autorizada a mobilidade interna para imagiologia ....*

*Ou seja, tal Decisão ao deferir uma das solicitações da Signatária no que tange à mobilidade, não cuidou de aferir se, no serviço de Imagiologia, aquela podia ou não praticar flexibilidade de horário. Donde se infere, sob o devido respeito, que tal Decisão não cumpre com a fundamentação exigível pelo Código do Procedimento Administrativo.*

*Sendo que sempre se criou na Signatária a expectativa de que uma vez transferida de Serviço, sempre, no destino, nada haveria a opor-se a tudo quanto inicialmente solicitara.*

*Acresce que, é, aliás, sabido que aos fins de semana os Infantários estão encerrados e a circunstância mais relevante prende-se com o facto de o progenitor se deslocar com muita regularidade ao estrangeiro, atenta a sua atividade profissional, isto a par de a Signatária também não dispor de qualquer apoio de retaguarda, seja familiar seja de terceiros.*

*Isto posto:*

*1º. A Diretiva 2010/18/EU, de 08/03, dá orientações "... no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional e familiar dos trabalhadores com filhos ... a ao tratamento no trabalho em toda a União...*

2°. A CRP consagra no seu ad. 9.º as “Tarefas Fundamentais do Estado”, conexas com o mercado do trabalho, e no seu art. 67.º, sob a epígrafe “Família” determina que 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 seu art. 68.º dispõe sobre a “Paternidade e maternidade” que “... os pais e as mães tem direito à proteção da Sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação dos filhos, nomeadamente quanto à sua educação...”

3°. Estes princípios fundamentais e constitucionais são assegurados pelo Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009), nomeadamente nos seus artigos 33.º a 65.º, donde se alcança que “... a maternidade e paternidade constituem valores essenciais eminentes...”, sendo que o seu art. 56.º versa sobre o direito que o trabalhador poderá exercer solicitando horário flexível, dentro do regime das

*Responsabilidades Parentais.*

4°. Dispõe ainda o Código do Trabalho no seu art. 127.º que “... o empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar...”, e impõe, quanto à organização do trabalho na al. b) do n.º 2 do art.º 212.º, que o empregador deve “... facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”, indo mais além, no seu art. 221.º n.º 2, de que “... os turnos devem, ser organizados com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, na medida do possível...”

5°. No que respeita ao teor da Decisão proferida e do Parecer que a antecede, relativamente, ao facto de existir outra enfermeira, que também tem filho menor de 12 anos, quer a Signatária dizer que esse fundamento não poderá nunca ser usado para a recusa, dado que numa eventual colisão de direitos com outro trabalhador, em idênticas circunstâncias, e não sendo possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos, como seja, o trabalho extraordinário, deverá sempre atender à

*jurisprudência dos Tribunais Superiores sobre a matéria, e que, a título de mero exemplo, se cita:*

*O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proferido no Processo n.º 505/09.8TFMTS.P1, de 23.05.2011, que expressamente esclareceu que: “A autora opõe-se não à flexibilidade de horário da ré, mas à flexibilidade de horário dos seus trabalhadores, baseada não em situações concretas, mas em meras conjecturas, em factos e efeitos futuros que não sabe, nem pode saber, se virão ou não a suceder. (...)”*

*Ora, não resultando alegado pela A. que os interesses que pretende salvaguardar sejam interesses imperiosos, ou seja, que não possam ser satisfeitos apesar do reconhecimento à ré da flexibilidade de horário, (...), a dificuldade de conciliação dos horários de todos de modo a perfazer um número mínimo de trabalhadores na secção, não equivale à impossibilidade de o conseguir. (...)*

*6°. Atento o exposto é de salientar que o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, aponta para a necessidade de reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão pessoal e profissional.*

*Desde, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (art.º 59.º da CRP) é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar-se de modo a dar cumprimento ao previsto na Lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.*

*7°. A Signatária, que não tem a mínima hipótese de praticar horário de serviço que não seja nos moldes em que o configurou - recorde-se que a sua filha mais nova tem apenas cerca de três anos de idade - vê-se ainda confrontada, com o problema de a partir de março/2016, vir a estar em escala para turnos aos sábados, o que a impossibilita, de todo, de poder nesses dias praticar esse horário, dado que não tem a quem confiar as filhas, e os Infantários e ATL estão encerrados.*

8°. *A flexibilidade de horário é sempre uma situação transitória, pelo menos até ao momento em que, segundo o que prevê a Lei, os filhos atinjam os 12 anos de idade.*

9°. *No universo do corpo de enfermeiros que preenchem o quadro de pessoal do Serviço de Imagiologia e se, segundo o Parecer produzido, apenas mais uma enfermeira dispõe de horário flexível, é crível que atribuir à Signatária o horário flexível esse facto em nada causa sérios prejuízos ao Serviço.*

*Tanto mais que o ... não cuidou de esclarecer quantos trabalhadores tem ao serviço e que desempenham as mesmas funções da Signatária, ficando ainda por esclarecer se a concessão do horário flexível implicaria ou nos períodos a descoberto em que não existiria o número mínimo de enfermeiros que garantissem o funcionamento normal do serviço ao qual a Signatária está afeta.*

*Pelo que, e sob o devido respeito, vem a Signatária requerer a V. Exa., que, uma vez analisado o que acima se alegou, venha a determinar que lhe seja concedido o regime de horário flexível, nos termos inicialmente solicitados, de segunda a sexta-feira das 08h00 às 18h00.*

*Espera deferimento.*

*Apresenta respeitosos cumprimentos*

*..., 09 de março de 2016.*

*A Signatária*

*(...)*”.

- 1.3.** Na sequência deste pedido, consta, por parte da hierarquia da trabalhadora, despacho da chefia de enfermagem manuscrito neste pedido, do qual aquela também tomou conhecimento, de forma manuscrita, em 12.05.2016, que se transcreve:

*“(...) Autorizado em rotatividade com enf.ºs em igualdade de circunstâncias e sem deixar turnos por assegurar ou cuidados por prestar aos doentes. Informar a CITE 05.05.2016 (...)”.*

1.4. No dia 16.05.2016 a trabalhadora apresentou a seguinte apreciação:

*“(...) ..., enfermeira do quadro de pessoal dessa Instituição, a desempenhar serviço na área de Imagiologia, vem, ao abrigo do disposto no n.º 4 do art.º 57.º do Código do Trabalho, e tendo em conta a Decisão proferida em 05/05/2016, acerca do tema em assunto oferecer a sua APRECIACÃO, nos termos e com os fundamentos seguintes:*

*1. — A requerente solicitou a flexibilidade de horário, e/ou a mobilidade interna de serviço, enquadrada no âmbito das Responsabilidades Parentais, por virtude de ter dois filhos menores de 12 anos, o progenitor não ter possibilidade de lhes prestar o necessário acompanhamento, atento o seu horário de trabalho, e ainda por não dispor de qualquer suporte de retaguarda que pudesse obviar a situação, tudo como consta do seu respetivo processo administrativo, solicitação essa que veio a merecer indeferimento no que respeita ao pedido formulado ria sua plenitude (doc. 1).*

*2. — Posto isto, e socorrendo-se de todos os meios possíveis ao seu alcance, recorrendo mesmo a terceiros não familiares para cuidar dos filhos quando estava impedida de o poder fazer, e, esgotadas todas as possibilidades de esta situação se prolongar no tempo, voltou a formular novo pedido de flexibilidade de horário, e/ou, mobilidade interna, em 09/03/2016 (doc. 2), mas, nesta solicitação veio a recair Decisão hierárquica, datada de 05/05/2016, nos termos seguintes:*

*“... autorizado em rotatividade com enfermeiros em igualdade de circunstâncias e sem deixar turnos por assegurar ou cuidados por prestar aos doentes (doc.3).*

*3. — Donde resulta, claramente, que não só a Decisão não contém fundamentação explícita, e adequada dos prejuízos graves para o Serviço, pois não quantifica o número de enfermeiros do Serviço em causa, nem os eventuais impedimentos de algum deles, e, tão só se limita a impor o cumprimento de um horário rotativo, pois subsume essa*

*exigência ao que alega ser “... sem deixar de fazer turnos por assegurar ou cuidados por prestar aos doentes”*

*4. — É consabido pela Entidade Patronal da ora requerente que o progenitor mantém horário de trabalho incompatível com o acompanhamento necessário aos menores.*

*5. — Que a requerente não dispõe de qualquer apoio de retaguarda para a prestação de cuidados e assistência aos menores,*

*6. — Que os menores não podem ficar em casa sozinhos quando a requerente trabalha para além do horário do Infantário,*

*7. — Que em fins de semana e feriados o Infantário está encerrado.*

*8. — Situação que a requerente só poderá ultrapassar se, temporariamente, lhe for atribuído um horário flexível, compatível com a idade e vivência dos filhos, seja no atual local de trabalho, seja noutro qualquer, para onde solicitou a mobilidade.*

*9. — Mas a sua Entidade Patronal mantém-se intransigente, sem atender à delicadeza da situação e, o que é mais grave, sem ter em atenção cumprir o que a Lei aplicável determina.*

*10. — Aliás, será sempre impercetível, que num universo de mais de um milhar de enfermeiros não se encontre solução para o problema ora em questão, sendo certo que se trata de uma situação determinada temporalmente, e nunca definitiva.*

*11. — Daí que a requerente não possa aceitar, sob todo o respeito, a Decisão proferida pela hierarquia, tanto mais, que está convicta de que lhe assiste o direito a poder prestar a necessária assistência e acompanhamento dos seus filhos menores de 12 anos.*

*12. — A flexibilidade foi requerida, para que a requerente consiga conciliar a sua vida profissional e a sua vida pessoal, ou seja, conseguir acompanhar o saudável e harmonioso crescimento dos seus filhos, sendo que o progenitor não o pode fazer, nem dispõe de qualquer suporte de retaguarda, para esse efeito.*

*13. — Motivo pelo qual a Requerente tem hoje uma acrescida necessidade de, doravante, estar mais presente e atenta às suas*

*responsabilidades familiares, assumindo no seio do casal um papel principal e elementar no campo das responsabilidades familiares;*

14. — *Na parte 1 da CRP Direitos e deveres fundamentais, Título 1 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 (...)”;*

15. — *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 (...)”;*

16. — *O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 31.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 1 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, (...)”;*

17. — *Dispõe sobre a matéria, a CT, Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes. Subsecção 1 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”;*

18. — *E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção 111 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. (...)”;*

19. — *Na verdade, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar confere ao trabalhador/a com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível;*

20. — *Essa possibilidade traduz-se na escolha, pelo trabalhador/a, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho ou aceder ao pedido da mobilidade interna do trabalhador para local onde possa cumprir o horário de trabalho solicitado.*

21.— *Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional — o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P;*

22. — *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.*

23.— *De acordo com o disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho, Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7 do artigo referido em 12 supra;*

24. — *(...) A aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria a afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos*

*trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos;*

*25. — O simples facto de, eventualmente, existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.*

*26. — (...) Face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercê-los equitativamente (...);*

*27. — De facto a norma jurídica é perentória e não tem a entidade patronal qualquer capacidade para, ao abrigo de um qualquer absentismo, expectativas, formas de organização de trabalho atribuídas e/ou direitos concedidos/cedidos, pôr em causa direitos inalienáveis dos demais trabalhadores e no caso em apreço da Requerente no que concerne ao direito legal e constitucional à conciliação da vida profissional com a vida familiar;*

*28. — O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proferido no Processo n.º 505/09.8TTMTS.PI, de 23.05.2011, que expressamente esclareceu que: “A autora opõe-se não à flexibilidade de horário da ré, mas à flexibilidade de horário dos seus trabalhadores, baseada não em situações concretas, mas em meras conjeturas, em factos e efeitos futuros que não sabe, nem pode saber, se virão ou não a suceder. (...) Ora, não resulta do alegado pela A. que os interesses que pretende salvaguardar sejam interesses imperiosos, ou seja, que não possam ser satisfeitos apesar do reconhecimento à ré da flexibilidade de horário, (...), a dificuldade de conciliação dos horários de todos de modo a perfazer um número mínimo de trabalhadores na secção, não equivale à impossibilidade de o conseguir. (...)”.*

*29. — Tal direito pode ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na*

*impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (artigo 57.º n.º 2 do CT).*

*30. — A requerente não vislumbra qualquer razão imperiosa que fundamente o indeferimento do seu pedido, nem pensa que tenha sido indicada qualquer razão imperiosa, salvo erro de leitura ou de raciocínio;*

*31. — Reitera a requerente que já ofereceu prova quer da frequência do Infantário dos filhos, quer das normais e frequentes idas ao estrangeiro do progenitor, por motivos da sua atividade profissional, e que não mantém cronologia assertiva.*

*32. — Estão assim em causa os interesses de duas crianças que sempre terão que merecer o melhor acolhimento e tratamento pela requerente.*

*33. — Na Decisão tomada extrai-se que está posta em causa a justiça distributiva do trabalho, perante demais enfermeiros, em horas incómodas o que se não concede, tal como, ao diante se aduz: ao atribuir-se um horário flexível que assenta no exercício de um direito do trabalhador na situação do regime parental.*

- Gestão da prestação de trabalho e colocação do ... como agente potenciador de risco clínico acrescido — mas esquece-se o ... de que detém no seu quadro mais de 1000 enfermeiros!*
- Se um enfermeiro deixar de fazer noites implica não ser possível assegurar os cuidados prestados aos doentes — mas, sob o devido respeito, continua aqui a esquecer-se do universo desses profissionais. E, pergunta-se: - em que escalão o ... coloca o direito e respeito à maternidade quando prefere antes satisfazer pedidos de redução de horário?*
- Finalmente, se a CITE autorizar este horário flexível, abrirá o precedente que, a ser solicitado também pelos outros enfermeiros na mesma situação, coloca em causa o Serviço ... e de assistência aos doentes!*

*34. — Sem procurar aferir mais por diante da deficiente argumentação levada à Decisão - entende a requerente, sob o devido respeito, que os motivos alegados pelo ... apesar de este apresentar razões que poderiam*

*indiciar a existência de exigências imperiosas no seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela requerente ponha em causa esse funcionamento.*

*35. — Aliás, deixa antever que teme até que a CITE venha a entender de forma contrária à sua e se tal acontecer, então procura defender-se que estará perante uma “bola de neve” quanto aos demais enfermeiros que o solicitem.*

*36. — Pelo que, entendeu cortar o mal pela raiz, mesmo tendo a noção de que, agindo dessa forma, negando à requerente um direito que lhe assiste no período da maternidade, está a praticar, isso sim, uma ilicitude.*

*37. — E, a posição da CITE tem-se mantido uniforme, ao longo do tempo, pautando-se pela defesa dos direitos dos trabalhadores, e tem entendido, e recomendado, que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, não significa que outros requeridos mais tarde, 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 os trabalhadores possam usufruir, o mais tempo possível, desses horários.*

*38. — Não poderá a requerente deixar de manifestar o seu espanto pela forma como o ... conduziu o seu processo, pois, confrontado com a inutilidade do ato inicialmente praticado, veio procurar aduzir da motivação que entendeu bastante, mas mesmo desta vez não pautou a sua conduta pelo respeito ao princípio da equidade e proporcionalidade, tal como deveria.*

**EM CONCLUSÃO:**

*A. - A requerente reitera o seu pedido inicial de atribuição do horário flexível, nos moldes em que o apresentou, ou, eventualmente na mobilidade para outro Serviço onde o mesmo horário lhe possa ser atribuído, tudo conforme se prevê na lei aplicável,*

*B. - E, porque está em tempo, aliás a requerente foi notificada da Decisão hierárquica em 12/05/2016, e cujo prazo legal termina a 17/05/2016,*

*apresenta a presente Apreciação, com vista a que o Processo venha a seguir os seus termos, como é de,*

**DIREITO**

*Com respeitosos cumprimentos,*

**JUNTA: 3 docs.**

*..., 16 de maio de 2016. (...)*”.

- 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 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 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 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;*

*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 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. (...).”*

**2.4.** 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, 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.

**2.4.1.** Ora, no caso vertente, verifica-se a legitimidade da requerente e a regularidade do seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível, pretendendo exercer as suas funções em dias úteis “(...) *de segunda a sexta feira das 8h00 às 18h00 (...)*”, declarado que é mãe de dois filhos menores de 12 anos de idade, com os quais vive em comunhão de mesa e habitação, conforme pedido e apreciação desta reproduzidos nos ponto 1.2 e 1.4 do presente parecer, e, a entidade empregadora vem recusar este pedido ponto 1.3. .

**2.4.2.** Na sequência do exposto, relativamente ao conteúdo da intenção de recusa e na medida em que a entidade empregadora apenas refere na notificação à trabalhadora: “(...) Autorizado em rotatividade com enf.ºs em igualdade de circunstâncias e sem deixar turnos por assegurar ou cuidados por prestar aos doentes (...)” verifica-se, a não demonstração da existência de razões imperiosas do funcionamento do serviço, tal como determina o artigo 57.º do CT, nem de que forma o horário requerido pela trabalhadora põe em causa esse funcionamento, ao não serem concretizados quais os períodos de tempo que, no seu entender,

deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

### **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, ..., com a categoria profissional de enfermeira, a exercer funções no Serviço Imagiologia.

**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 08.06.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**