

## PARECER N.º 375/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 1134 – FH/2016

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 07 de julho de 2016, por mão própria, do Presidente do Conselho de Administração do ... cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., detentora da categoria de enfermeira no Serviço de Medicina Intensiva, 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 06/06/2016, conforme carimbo e assinatura da Direção de Enfermagem, a trabalhadora solicita o seguinte:

*“(...) Exma. Sra. Enfermeira*

*Diretora do ...,*

*Lisboa, 3 de junho de 2016*

*..., Enfermeira, a exercer funções no Serviço de Medicina Intensiva — Unidade de Cuidados Intensivos Médico-cirúrgicos do Piso 3 do Hospital ..., com o n.º mecanográfico (...) residente na Rua ..., (...), vem ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho,*

aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, expor e requerer o seguinte:

1. A Requerente é mãe de ..., com 2 anos de idade, nascida a 14-05-2014.
2. A filha indicada integra o agregado familiar da Requerente, vivendo com esta em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração em anexo.
3. A filha da Requerente, ..., frequenta a creche "...", cujo horário de funcionamento está estabelecido das 07:30h às 20:00h, de 2.ª a 6.ª f., conforme se comprova na declaração em anexo.
4. Assim, e sendo ainda a requerente casada com ..., que integra igualmente o agregado familiar, a desempenhar funções em regime de horário rotativo (declaração em anexo), tal como a requerente, tem a necessidade de que lhe seja autorizado um horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, ou seja, de 2.ª a 6.ª f, entre as 08:00h e as 16:00h (Turno da Manhã). Deste modo, a Requerente pretende que o acompanhamento da família e mais propriamente da filha se possa efetivar, garantindo sempre a presença de um dos progenitores fora do horário da creche, e aos sábados.
5. Para os devidos efeitos, pretende que o horário flexível ora requerido perdure até que a filha ..., complete 12 anos.

**Junta em anexos:**

- Declaração comprovativa de comunhão de mesa e habitação do agregado familiar;
- Declaração comprovativa de frequência de creche e horário da mesma;
- Declaração comprovativa de vínculo e horário laboral do cônjuge.

Aguarda deferimento,

A Requerente,

(...)"

**1.3.** Da análise dos múltiplos documentos repetidos, consta do processo, a resposta da entidade empregadora, notificada pessoalmente à

trabalhadora no dia 30/06/2016, (não tendo esta, anteriormente, rececionado a carta registada nos CTT no dia 27.06.2016) contendo a Informação n.º ... e comunicação ... de 27/06/2016, 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 25 de junho 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 ..., 2016/06/20**

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

**ASSUNTO:** Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

Enf.ª ...

### **I – Enquadramento**

**1 -** A trabalhadora acima identificada, Enfermeira, a exercer funções no Serviço Medicina Intensiva, vem solicitar horário flexível para poder acompanhar e dar apoio à sua filha com 2 anos de idade, e com os fundamentos invocados no doc. n.º 1, que se junta.

**2 -** A trabalhadora solicita ainda o seguinte: *“(...) tem a necessidade de que lhe seja autorizado um horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, ou seja, de 2.ª a 6.ª f, entre as 08:00h e as 16:00h (Turno da Manhã) (...)”.*

**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 Sr.<sup>a</sup> Enfermeira Adjunta (...) pronunciou-se nos termos seguintes: “(...) Em relação à exposição apresentada pela Sra. Enf.<sup>a</sup> ..., cumpre-me informar que proponho a recusa do horário pretendido, com base no fundamento elaborado pela Sra. Enf.<sup>a</sup> Responsável ... Saliento que o Hospital funciona 24h/dia 365 dias/ano e face aos atuais constrangimentos na contratação/substituição de RH de Enfermagem, e às exigências imperiosas do Serviço de ... demonstram que a Sra. Enf.<sup>a</sup> em causa é indispensável e a aplicação do horário pretendido põe em causa o funcionamento do serviço nos períodos da N nos dias úteis e M, T e N, nos dias 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 N nos dias úteis e M, T e N nos dias não úteis, e ausência de fins de semana durante as quatro semanas. A Sra. Enf.<sup>a</sup> refere ainda que ‘pretende o acompanhamento da filha garantindo a presença de um dos progenitores fora do horário da creche, e aos sábados mas o cônjuge Sr. ..., desempenha funções de segunda a sábado das 12h30m às 20h, ou das 8 às 15h30m, com folga ao Domingo. Parece-nos não existir incompatibilidade com a realização de trabalho noturno e aos Domingos por parte da Sra. Enf.<sup>a</sup> em questão, embora não o tenha proposto.” (Doc. n.º 2).

**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 57.º*

*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 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”.*

*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 Neonatologia;*

*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 – A trabalhadora indica o horário que pretende praticar;*

*2 – A trabalhadora informa até quando pretende usufruir deste regime de horário, ou seja, até a filha completar os 12 anos de idade;*

*3 – A trabalhadora junta atestado emitido pela Junta de Freguesia ... comprovativo do agregado familiar;*

*4 – Por outro lado, a dispensa de realização de trabalho à noite e fins de semana constitui um sério prejuízo para este ...*

*5 – Mais se informa que o número de Enfermeiros deste ... apresenta a evolução seguinte:*

*(...) (quadro junto ao processo)*

*6 – Por outro lado, a estrutura etária dos referidos Enfermeiros é a seguinte:*

*(...) (quadro junto ao processo)*

*7 – Acresce informar que existem 75 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 66% 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 suprarreferidas, 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 04.07.2016, 4 dias após a sua notificação pessoal, conforme se transcreve:

*“(...) Assunto: Apreciação sobre decisão de indeferimento do pedido de horário flexível, de 25 de junho de 2016, sobre a N/ Inf. n.º ...*

*..., Enfermeira, a exercer funções no Serviço de Medicina Intensiva- Unidade de Cuidados Intensivos Médico-cirúrgicos, com o n.º (...), residente na Rua ... (...) vem ao abrigo e nos termos do disposto no*

*artigo 57.º n.º 4 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, expor e requerer o seguinte:*

- 1. A Requerente formulou um pedido de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*
- 2. O referido pedido em nada viola ou altera as condições e princípios constantes do seu Contrato Individual de Trabalho, nomeadamente no que respeita à realização de 40 horas semanais.*
- 3. A entidade empregadora veio indeferir o pedido alegando que a requerente é indispensável e que a aplicação do horário pretendido põe em causa o funcionamento do serviço.*
- 4. É ainda dito que o interesse da própria colide com os direitos dos doentes ao nível da igualdade de tratamento nas 24h diárias, com sobrecarga para os colegas.*
- 5. Ora, a requerente não pode concordar com a apreciação negativa ao pedido por si formulado.*

*Senão vejamos,*

- 6. Os direitos dos trabalhadores não deverão colidir com os direitos dos utentes do Serviço ... e, assim sendo, não me parece que possam ser imputadas responsabilidades à requerente pela segurança dos utentes quando esta exerce um direito parental consagrado na lei.*
- 7. A Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1, dispõe que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*
- 8. Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) 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.*
- 9. Para execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56.º — horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares — estabelece que o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a*

*trabalhar em regime de horário flexível (...).*

*10. No ponto 5 do Enquadramento 1, a entidade empregadora menciona que não parece existir incompatibilidade com a realização de trabalho noturno, visto que o cônjuge ... desempenha funções de segunda- feira a sábado das 12.30h às 20h, ou das 8h às 15.30h, com folga aos domingos, parecendo não existir por este motivo incompatibilidade para trabalhar aos domingos.*

*11. A requerente propôs a não realização de trabalho noturno pelos motivos que passa a explicitar:*

*a) A creche tem horário de abertura às 7.30, sendo esta a creche com horário mais alargado que a requerente conseguiu encontrar nas imediações do seu domicílio;*

*b) O cônjuge da requerente entra às 8h, não tendo disponível no local de trabalho estacionamento gratuito, motivo pelo qual se desloca de transportes públicos. A filha da requerente é levada até à creche de carro e às 7.30 é deixada no local. O cônjuge tem cerca de 20 min para se deslocar posteriormente para o trabalho, o que é impossível de concretizar em tempo útil;*

*c) Para a requerente é possível estar no local de trabalho a horas porque tem estacionamento disponível e gratuito, deslocando-se de carro;*

*d) O horário de trabalho do cônjuge quando realiza o turno da manhã tem início às 8h e a requerente só sai do turno da noite às 8.30h;*

*e) No limite, a solução passa por o cônjuge da requerente deixar a filha no local de trabalho da requerente entre as 7h e as 7.15h, reforçando a requerente que o seu horário de saída do trabalho noturno é às 8.30h, sendo um período de muita atividade no serviço;*

*f) A interposição destes dois turnos ocorre com frequência e obriga a que a requerente peça trocas constantes aos colegas do turno da noite por outro.*

*12. Já, quanto ao domingo, a requerente dá razão à entidade empregadora, estando o marido na sua folga a requerente tem disponibilidade para trabalhar em qualquer horário, exceto no turno da*

*noite sempre que o cônjuge estiver no horário da manhã na segunda-feira.*

*13. Conforme dados da entidade empregadora, considerando dados do Balanço Social de 2014, 83,5% dos enfermeiros são mulheres e 66% destas com idade inferior a 40 anos.*

*14. O facto de 83,5% dos enfermeiros serem mulheres não pode constituir fundamento para recusa do pedido da requerente, sob pena de violação do princípio da igualdade de géneros.*

*15. Desde logo, a Constituição da República Portuguesa consagra no seu artigo 9.º como tarefa fundamental do Estado “(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)”.*

*16. Pedido análogo não é apresentado pelo cônjuge à sua entidade patronal por motivos de insegurança ao nível do vínculo laboral, e não por ser do género masculino.*

*17. Seguidamente, na Parte I 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 (...)”.*

*18. Assim, e tendo em conta o ponto 16 da Conclusão II da Informação n.º ..., que reúne os diferentes pareceres da entidade empregadora, “Até à data, todos os pedidos de alteração de 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 ...”, entende a requerente que o referido anteriormente não constitui fundamento válido para recusa do pedido, sob pena de violação do princípio da igualdade.*

19. A Sra. *Enfermeira Responsável pela ...* expõe que o facto de a requerente passar a realizar o horário solicitado implica que os restantes elementos tenham que assegurar as tardes e noites de semana e a totalidade dos turnos de fim de semana, tornando-se este horário incompatível com as necessidades do serviço.

20. No entanto, não revela que exista de facto impossibilidade à realização desse horário.

21. O pedido da requerente acontece ainda no momento em que há término do horário de amamentação de uma colega.

22. Por compreender os constrangimentos que surgem para a entidade patronal quando há um pedido de horário flexível, a requerente mostrou-se primeiro disponível para ser transferida de serviço, onde pudesse ter um horário mais adaptado às suas necessidades familiares, tendo oficializado o seu pedido por escrito (...)

23. Com este pedido, a requerente tem em vista a segurança dos doentes, pois garante que estará disponível para trabalhar sempre naquele horário definido, sem ter de recorrer à boa vontade e disponibilidade da chefia e dos colegas de trabalho.

24. Com a apresentação do requerimento a solicitar o horário flexível, a requerente cumpriu todos os requisitos exigidos no Código do Trabalho.

25. A requerente tem à sua responsabilidade uma filha menor, com 2 anos de idade, que com ela reside em comunhão de mesa e habitação.

26. O cônjuge da requerente exerce funções em regime de turnos e não beneficia de qualquer redução ou flexibilidade do seu horário de trabalho.

27. Por todo o exposto, não encontra a requerente motivos para ser indeferido o pedido de horário flexível, sob pena de violação do princípio da igualdade.

28. Em suma, requer-se que seja autorizado um horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira, entre as 8 horas e as 16 horas e complementando com os domingos, exceto horário noturno nas condições acima mencionadas.

*29. Para os aludidos efeitos, pretende que o horário flexível ora requerido perdure até a filha da requerente completar os 12 anos.*

*Aguardo deferimento,*

*A Requerente, (...)*”.

**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 Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

*“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)*

*Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais*

*comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...).*"

**2.2.** 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."*

**2.2.1.** 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 (...)"*.

**2.3.** 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 (...)*”.

**2.3.1.** 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. (...)*”.

**2.3.2.** 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) (...)*”

**2.3.3.** 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. (...)”.*

**2.4.** 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) (...).

**2.4.1.** 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. (...)”*

**2.4.2.** 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”.*

**2.4.3.** 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 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. (...).”

**2.4.4.** 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”.*

**2.4.5.** 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. (...).”*

**2.5.** 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.

**2.5.1.** 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.

- a. Conforme consta do processo tanto a entidade empregadora como a trabalhadora, referem a existência de trabalhadores/as a praticarem horários com flexibilidade, pelo que 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”.*
- b. 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.

- c. 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 2.6, não concretizando igualmente quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos existentes, necessários e disponíveis.
  
- d. 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 Medicina Intensiva.
- 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 03.08.2016, 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:**

*“Concordamos com o parecer do processo mas discordamos na inclusão, no ponto 2.9, do parecer por entendermos que deve terminar em “indeferidos”, porque o restante conteúdo só gera confusão nos destinatários”.*