



## PARECER N.º 222/CITE/2011

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, da 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 1062 – FH/2011

### I – OBJECTO

1.1. Em 22.11.2011 a CITE recebeu do Conselho de Administração do Centro Hospitalar do ..., EPE, ... *o processo devidamente instruído para v/ melhor apreciação, no que concerne ao pedido formulado pela funcionária ... (...)* enfermeira do bloco operatório da Unidade de ..., (...) Mais se informa que, até à presente data, a referida funcionária não apresentou neste Serviço qualquer reclamação (...) pretende a entidade empregadora que a CITE emita parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, ao abrigo do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, aplicável, por força do disposto no artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

1.2. O processo ora em análise, contém:

- O pedido da trabalhadora, de 05.10.2011, onde se encontra um carimbo de recebido de 18.10.2011, inscrição sob o n.º 425/2011 manuscrita de 06.10.2011, e despachos de encaminhamento do expediente pelos respectivos serviços da hierarquia;
- Atestado da junta de freguesia da área de residência, com a composição do agregado familiar da trabalhadora;
- Declaração da entidade patronal do marido: Policia de Segurança Pública,



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Comando Distrital de ...;

- Informação do Coordenador da Secção de Pessoal de 13.10.2011;
- Informação da Coordenadora do Serviço de Saúde Ocupacional, mediante e-mail de 19.10.2011;
- Parecer/despacho de indeferimento do pedido pela Sra Enfermeira Directora, de 20.10.2011;
- Acta n.º 45 da reunião do Conselho de Administração do Centro Hospitalar do ..., EPE, de 24.10.2011;
- Ofício n.º 2104, de 26.10.2011 deste Conselho de Administração, dirigido à trabalhadora, “ com menção de “ registada com aviso de recepção”, sem o respectivo talão de recepção;

**1.3.** Porque do processo se mostrava incompleto, nomeadamente, por falta do registo deste ofício e talão de recepção, pela trabalhadora, deste indeferimento, contactámos responsáveis pelos Serviços, à semelhança de processo idêntico de outra trabalhadora de outro sector da mesma unidade hospitalar, tendo a CITE recebido 3 anexos, que aqui se dão por reproduzidos

**1.4.** A trabalhadora solicita no dia 05.10.2011:

*(...) ..., enfermeira no bloco operatório, em regime de trabalho por contrato a tempo indeterminado, ..., vem por este meio solicitar a concessão de horário flexível, nos termos das disposições dos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho (Lei n.º 7/2009 de 12 Fevereiro), devido ao facto de a minha situação familiar ser a seguinte:*

- *tenho duas filhas menores (uma com 6 anos de idade e outra com 2 anos de idade);*
- *o meu marido é agente de PSP, pelo que exerce a sua atividade laboral por turnos rotativos de 24 horas;*
- *a escola primária que a minha filha frequenta, funciona das 7h30 às 18h30;*
- *não tenho qualquer familiar disponível para cuidar das minhas filhas, fora do horário escolar, caso o meu marido também se encontre a trabalhar;*

*Deste modo, face às disposições expostas e no sentido de conciliar as minhas*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*obrigações profissionais e familiares, solicito um horário diurno, com dispensa de noites e maior predominância de turnos de manhã (segunda a sexta). (...)*

**1.5.** Em 13.10.2011 da Secção de Pessoal do Serviço de Recursos Humanos, foi prestada a seguinte informação:

*... Pedido de Flexibilidade de Horário*

*-...*

*Enfermeira — N.º ...*

*Nos termos do n.º 1 do art.º 56.º da Lei 7/2009 de 12.09, 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.*

*- Nos termos do n.º 2 do mesmo artigo, 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.*

*Para além do disposto no n.º 4, o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador, conforme dispõe no n.º 3 do art.º 56.º da referida Lei 7/2009 de 12.09.*

*- O requerimento tem de cumprir os requisitos determinados nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do art.º 57 da Lei 7/2009 de 12.09, em que o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com antecedência de 30 dias.*

*- Apresenta atestado emitido pela Junta de Freguesia de ... nos termos da alínea i) do art.º 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12.09*

*- O requerente não indica o prazo previsto.*

*- Conforme dispõe no n.º 2 do art.º 57.º da Lei 7/2009 de 12.09, o empregador pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

*- Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos, de acordo com as alíneas a), b) e c) do n.º 8 do mesmo artigo da referida*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*Lei.*

- *A enfermeira chefe do serviço tomou conhecimento.*
- *Anexa-se Declaração da Policia de Segurança Pública Comando Distrital de ...*
- *A requerente não apresenta horário.*
- *Ao Conselho de Administração.*

*Centro Hospitalar do ..., E.P.E, ..., 13 de Outubro de 2011*

*O Coordenador da /Secção de Pessoal ...*

**1.6.** Em 19.10.2011, mediante e-mail, a Sra Coordenadora do Serviço de Saúde Ocupacional, emite o seguinte parecer/despacho:

*(...) ..., Enfermeira, a exercer funções no Bloco Operatório da Unidade de ... do Centro Hospitalar do ..., E.P.E., pediu autorização para trabalhar em regime de horário flexível, por ter dois filhos menores de 12 anos, sem qualquer deficiência ou doença crónica.*

*O Bloco Operatório necessita de assegurar serviços de saúde 24 horas por dia e em todos os dias do ano.*

*A profissão de enfermeira neste serviço tem grandes exigências a nível da celeridade, destreza de actuação e mobilização de conhecimentos, dada a especificidade do doente cirúrgico e as suas necessidades ao nível de procedimentos interventivos, o que a torna uma profissão muito susceptível ao riscos ocupacionais, nomeadamente, acidentes de trabalho e doenças profissionais.*

*Dar autorização para a referida profissional de saúde trabalhar em regime de horário flexível no Bloco Operatório inviabiliza a realização da escala de trabalho, perturba o ambiente de trabalho e a organização do serviço, impossibilitando o seu normal funcionamento, e provoca sobrecarga horária nos colegas, fonte de stress no trabalho, o que potencia a ocorrência de erros técnicos graves por estes profissionais de saúde, que podem pôr em risco a sua própria integridade física e a de terceiros, nomeadamente, a dos colegas de trabalho e a dos doentes.*

*Perante o exposto, e tendo em conta o bem estar de todos os trabalhadores e dos doentes deste serviço, a trabalhadora não deverá ter autorização para trabalhar em regime de horário flexível, encontrando-se apta, sem qualquer condicionamento,*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*para o exercício das suas funções.*

*Atentamente.*

...

*Coordenadora do Serviço de Saúde Ocupacional*

*Centro Hospitalar do ..., E.P.E.*

**1.7.** *Em 20.10.2011 – a Sra Enfermeira Directora do Serviço elaborou o seguinte parecer/despacho:*

*(...) Face ao descrito pelo serviço de saúde ocupacional e serviço de recursos humanos – Secção de Pessoal – sou de parecer desfavorável da atribuição do solicitado. A profissional no momento executa escala de trabalho somente em turnos diurnos, M/T e M/T, visto que segundo parecer da Sra enf. Chefe esta situação não acarreta prejuízo para a organização do serviço, nem sobrecarga de trabalho à restante equipa de enfermagem. Segundo a Sra enf. Chefe esta situação, perante ao factos presentes poderá prolongar-se mais cerca de 12 meses. Pelo descrito reforço não estar de acordo com a atribuição de horário flexível de trabalho conforme solicitado. Ao CA para procedimentos ...*

**1.8.** *A acta n.º 45 da reunião do Conselho de Administração do Centro Hospitalar do ..., EPE, de 26.10.2011 toma a seguinte deliberação:*

*(...) Não autorizado conforme parecer da Sra Enfermeira Directora ....*

**1.9.** *Analisada a documentação agora entrada na CITE, verifica-se que grande parte desta já fazia parte do processo anteriormente enviado à CITE, com excepção dos horários e escalas de trabalho, e do comprovativo da recepção pela trabalhadora, da deliberação de recusa/indeferimento do pedido, podendo concluir-se que esta foi notificada no dia 31.10.2011.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**



**2.1.** A Directiva 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 actividade 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 Directiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de Março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Directiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adopção 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 Republica 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 efectivação 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:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*“(...) 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 actividade 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 actividade 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 protecção da sociedade e do Estado e à efectivação 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 protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção 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, directa ou indirecta, em razão nomeadamente dos factores 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 protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção 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*





MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*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 efectuar 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 recepção 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 recepção.*

*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.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 recepção 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 contra-ordenação 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 actividade 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 actividade profissional com a vida familiar.*(...)”.



**2.3.6.** A Lei n.º 59/2008 de 11 de Setembro que aprova o *Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas* estabelece o seguinte:

*Artigo 22.º*

*Protecção da maternidade, paternidade e adopção*

*A entrada em vigor do diploma que regular a matéria da protecção da maternidade e da paternidade, revogando as disposições dos artigos 33.º a 52.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e dos artigos 66.º a 113.º da respectiva regulamentação, aprovada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, determina a cessação da vigência dos artigos 24.º a 43.º do Regime e 40.º a 86.º do Regulamento, aplicando-se de imediato aos trabalhadores que exerçam funções públicas, nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas e de nomeação, com as necessárias adaptações, o disposto naqueles diplomas sobre a mesma matéria.*

**2.4.** Compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido sub judice concluímos que esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Directivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar, nomeadamente, no cumprimento do procedimento legal a adoptar, por forma a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo estas apenas recusar o pedido de horário flexível, 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, conformando-se com o procedimento previsto na lei aplicável e concretizando objectiva e coerentemente em que é que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.4.1.** Na sequência de todo o exposto, uma vez que a trabalhadora foi notificada da deliberação de recusa/indeferimento do pedido de flexibilidade de horário, no dia 31.10.2011, e, a entidade empregadora submeteu o processo para apreciação da



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

CITE, no dia 22.11.2011, tal como apontámos no nossos pontos 1.3; 1.9; 2.3.3, quando o devia ter feito 10 dias depois daquela notificação, ou seja, até ao dia 12.11.20011, nos termos do disposto no n.º 5 e nas alíneas b) e c) do n.º 8 do atrás transcrito artigo 57.º, deverá a entidade empregadora aceitar o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao que antecede, nomeadamente ao que se refere no nosso ponto 2.4.1. do parecer, a CITE emite parecer desfavorável à recusa/indeferimento deliberada pelo Conselho de Administração do Centro Hospitalar do ..., EPE, relativamente ao pedido de flexibilidade de horário formulado pela funcionária com responsabilidades familiares ..., pelo facto de ter ocorrido o deferimento tácito do pedido da trabalhadora, uma vez que a entidade empregadora apresentou o pedido à CITE após ter decorrido o prazo legal previsto para tal.
  
- 3.2.** A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos, respectivamente, do n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos 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 22 DE DEZEMBRO DE 2011**