

**PARECER N.º 173/CITE/2015**

**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 361 – FH/2015

**I – OBJETO**

**1.1.** Em 16.03.2015, a CITE recebeu, por carta, da Sra. Diretora do Serviço Jurídico e de Gestão de Recursos Humanos do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, ..., com a categoria profissional de enfermeira, para efeitos da emissão de parecer, 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, datado de 09.02.2015, elaborado pela trabalhadora e rececionado, nesta data, pelo Serviço de Gestão de Recursos Humanos do ..., tem o seguinte conteúdo:

*“(...) Exmo Sr. Presidente do Conselho de Administração  
do ...*

*..., Enfermeira no ... — ..., a exercer funções no serviço de ..., (...) residente em ..., (...) vem ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro) expor e requerer o seguinte:*

*1.º A requerente é mãe de ..., com idade de 10 meses e 16 dias, nascida a 24 de março de 2014 (conforme prova o documento em anexo(a));*

*2.º A filha, identificada anteriormente, integra o agregado familiar da requerente, vivendo com esta em comunhão de mesa e habitação;*

3.º A filha, durante o dia, fica ao cuidado da Avó Paterna, que vive a cerca de 15 km da habitação da requerente;

4.º A requerente vive a cerca de 35 km de distância do ..., sendo que o percurso demora cerca de 40 minutos;

5.º O pai, ..., que coabita com a requerente, é colaborador da ... — empresa de segurança privada, que sita em ..., a cerca de 35 minutos da sua habitação, tendo horário e folgas rotativas (conforme prova documento em anexo (b)), sendo o seu horário laboral disponibilizado a partir de dia 20 de cada mês. Os turnos podem ser diurnos e noturnos. A jornada laboral tem hora estabelecida de início e hora de término indefinido, consoante a quantidade de serviço estipulado e o percurso a realizar diariamente, habitualmente, trabalha 10 a 12 horas por dia;

6.º Os pais da requerente são profissionalmente ativos, apenas podendo dar apoio nas suas folgas, que são rotativas;

7.º Face a todas as razões expostas e à necessidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar, e proporcionar apoio imprescindível e inadiável na educação da sua filha, vem requerer horário fixo de manhãs das 8h00 às 16h00 e tardes das 15h30 às 24h00, de segunda a domingo, a partir do dia 24 de março de 2015, data em que a filha fará um ano de idade e findará o horário de aleitamento que cumpre desde o dia 21 de agosto de 2014.

Junta: a) Cópia do documento de identificação da filha

b) Declaração da Entidade Patronal do Pai

Aguardo Deferimento

Com os melhores cumprimentos, (...).”

- 1.3.** Na sequência de despachos da hierarquia, nomeadamente, de 23.02.2015 e 26.02.2015, a entidade empregadora, por carta dirigida à trabalhadora com registo interno de saída n.º 3569 de 02.03.2015, sem comprovativo de saída, via CTT ou outra, e sem assinatura de notificação pela trabalhadora, veio notificá-la como se reproduz : “(...) Face ao pedido de Horário Flexível apresentado por V. Ex.ª junto se remete cópia da deliberação do Conselho de Administração de 26/02/2015 (...)”.

**1.3.1.** Este Conselho de Administração emitiu despacho de concordância com o Parecer do Sr.º Enfermeiro Diretor manuscrito, no seguinte sentido:

*“(...)Conforme parecer do Sr. Enf.º Chefe não é possível satisfazer o pedido solicitado, por colocar em causa o regular funcionamento do serviço e no limite, a segurança dos doentes . Contudo, o Enf.º Chefe mostra-se disponível para encontrar coma Enf.ª um horário que permita conciliar as necessidades do serviço com a sua vida familiar (...)”.*

**1.3.2.** Por sua vez o Senhor Enf.º Chefe tinha elaborado o seguinte parecer:

*“(...) Tomei conhecimento da solicitação de horário de trabalho flexível da Enf.ª Telma Miguel (que atualmente usufrui de licença de amamentação). O serviço de Ortopedia 2 tem 24 Enf.ªs a partir da data referida passo a ter no serviço 2 Enf.ªs de amamentação que estão a fazer manhãs e tardes até às 20h incluindo fins de semana, que a Enf.ª Telma também faz até esta altura. Por outro lado temos uma outra Enf.º que também está de amamentação até ao fim de março e que também solicitou pedido de horário flexível de apenas manhãs e tardes. Temos uma Enf.º com baixa de longa duração por gravidez de risco, a que se seguirá a licença de maternidade e depois a respetiva dispensa de amamentação. A restante equipa acaba por fazer 3 e 4 tardes seguidas e 2 noites seguidas, pelo que acham que os estou a sobrecarregar destes turnos. No período mais intenso de férias a sobrecarga será ainda maior. Perante esta situação não posso assumir a atribuição do tipo de horário que a mesma pede, mas estou disponível para tentar encontrar com a Enf.ª um horário que consiga conciliar a sua situação familiar, adaptado também às necessidades do serviço. Devo referir que tenho o horário de março já elaborado e exposto.(...)”*

**1.4.** A Trabalhadora veio apreciar a intenção de recusa, conforme entrada interna no Serviço de Gestão de Recursos Humanos, de 6.03.2015, como segue:

*“(...)Ao Exmo. Sr. Presidente*

*Do Conselho de Administração do ...*

*Assunto: Direito a horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares — apreciação da decisão do Conselho de Administração*

*Exmo. Sr.º Presidente do Conselho de Administração do ...,  
..., enfermeira no ... — ..., a exercer funções no serviço de ..., com o n.º  
mecanográfico ..., membro da Ordem dos Enfermeiros número ..., residente em ...,  
na Urbanização ..., vem em resposta ao Despacho do Conselho de Administração,  
que rececionou na íntegra a 3 de março de 2015, sobre o seu pedido de horário  
flexível, dizer o seguinte:*

*1 — O Despacho do Exmo. Conselho de Administração acolhe a proposta do Enf.º  
Chefe (superior hierárquico da requerente), que refere: “não posso assumir a  
atribuição do tipo de horário que a mesma pede, mas estou disponível para tentar  
encontrar com a enfermeira, um horário que consiga conciliar a sua situação familiar,  
adaptado também às necessidades do serviço”;*

*2 - No entender da requerente, no acima exposto, não existe uma proposta concreta  
de um horário, nem garante que lhe seja assegurado o horário requerido;*

*3 - O seu superior hierárquico referiu no seu parecer não poder assumir a atribuição  
de um horário fixo de manhãs e tardes, contudo, estamos a falar de um serviço com  
24 elementos, 23 dos quais na prestação de cuidados diretos ao doente, visto que  
há uma enfermeira de reabilitação que não tem doentes atribuídos, onde nenhum  
elemento tem horário fixo para além dos dois elementos em horário de  
amamentação;*

*4 - O seu superior hierárquico referiu no seu parecer não poder assumir a atribuição  
de um horário fixo de manhãs e tardes, no entanto, entre março e dezembro de 2014  
existiu um elemento da equipa que esteve somente escalado para cumprir os turnos  
de manhãs e tardes, sem que colocasse em questão a prestação de cuidados e a  
organização do serviço;*

*5 - O seu superior hierárquico referiu no seu parecer que a restante equipa se sente  
sobrecarregada nos restantes turnos, sendo esta sobrecarga maior no período mais  
intenso de férias; contudo em agosto de 2014, encontravam-se três elementos de  
férias, três elementos de baixa médica, dois de licença de maternidade, dois  
elementos em horário de amamentação só escalados para fazer manhãs, e é  
colocado no serviço um elemento de reforço com horário fixo de manhãs; já em julho  
(...), o mesmo serviço, sob a mesma chefia e com menos elementos na equipa, na  
altura com vinte enfermeiros comportou quatro elementos a fazer só manhãs, sendo*

*que três desses elementos eram colegas em horário de amamentação e uma colega em horário fixo só de manhãs (conforme documentos em anexo);*

*6 - A Requerente está a pedir flexibilidade de horário, não para benefício próprio, mas para salvaguardar o bem-estar e o direito à educação da sua filha menor, pelo que reitera o exposto no seu pedido inicial, isto é, a necessidade de que lhe seja atribuído um horário fixo de manhãs (das 8 às 16h) e tardes (15:30 às 24h), de segunda a domingo, uma vez que o seu cônjuge também trabalha por turnos e tem folgas rotativas, o que impossibilita a requerente de poder realizar o turno da noite, devido a não ter com quem deixar a sua filha;*

*7 - A requerente alega que somente pretende continuar a realizar os turnos da manhã e da tarde, como vinha a realizar dentro do período de amamentação, sendo que a partir de 24 de março os turnos passam a ser de 8h diárias;*

*8 - Face a todas as razões expostas anteriormente e à necessidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar e de proporcionar o apoio imprescindível e inadiável à sua filha, vem solicitar a V. Exa a reapreciação da vossa decisão.*

*Junta: a) Cópia do horário de julho de 2010;*

*b) Cópia do horário de agosto de 2014.*

*Com os melhores cumprimentos.*

*P.E.D.*

*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 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.”

**2.1.2.** 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 13º 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 59º 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 57º 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 subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.*

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

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

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

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

*pedido;*

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

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

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

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

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

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

**2.3.5.** E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) nº 2 do artigo 212º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

*“(...) a) (...);*

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

**2.3.6.** No caso de existirem outros/as trabalhadores/as com necessidades familiares, ou outras, no Centro Hospitalar, importará lembrar que as situações de valor idêntico à trabalhadora ora protegida, em eventual colisão de direitos com outros/as trabalhadores/as, se não for possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, devendo a entidade empregadora fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercê-los equitativamente, como aponta, nomeadamente, 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), que 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 artigo (...) 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 efetuado com o retorno à rotação de horário.”*

**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 dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.4.1.** Na sequência de todo o exposto, tendo em conta os argumentos utilizados pela entidade empregadora reproduzidos nos pontos 1.3, 1.3.1. e 1.3.2, o pedido da trabalhadora e o teor da apreciação desta, pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, conclui-se que a entidade empregadora não apresenta razões que possam comprovar objetiva e concretamente a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, tal como determina o artigo 57.º do CT, nem demonstra inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o seu funcionamento, nem os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar

convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela trabalhadora.

### III – CONCLUSÃO

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

**3.1.1.** *Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., detentora da categoria de enfermeira no Serviço de ... da Unidade de ... do ...*

**3.1.2.** O empregador 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 n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 15 DE ABRIL DE 2015**