



## PARECER N.º 331/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 969 – FH/2016

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu a 08 de junho 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 a exercer funções no Serviço de ... (...), para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**1.2.** Por requerimento recebido na entidade empregadora em 10/05/2016, conforme carimbo e assinatura do Serviço de Recursos Humanos, a trabalhadora solicita o seguinte:

*“(...) Lisboa, 10 maio de 2016*

*Direção de Recursos Humanos*

*Exma. Sra. Dra. ...*

*Eu, ..., portadora do cartão de cidadão n. (...) válido até 24-02-2018, Enfermeira com o número mecanográfico (...) a exercer funções no serviço de ..., venho por este meio solicitar flexibilidade de horário de trabalho nos termos dos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho aprovado*



pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nos seguintes termos e fundamentos:

*Solicito atribuição de horário flexível compreendido entre as 08h00 e as 17h00 de Segunda a Sexta-feira, exceto Feriados, a iniciar tão breve quanto possível e até que o meu filho complete a idade de 12 anos.*

**FUNDAMENTOS:**

- 1. Atendendo ao facto de ter 2 filhos menores, ... nascido a 06-04-2015 e ... nascida a 07-01-2012, com idades de 1 e 4 anos, a viver comigo em comunhão de mesa e habitação.*
- 2. O horário da creche de ambos tem início às 07h00 e encerra às 19h00, estando a instituição encerrada ao fim de semana e feriados. (Comprovativo, anexo 1.)*
- 3. Eu e o meu cônjuge encontramos-nos deslocados dos locais de onde somos naturais o que confere a impossibilidade de confiar a guarda dos meus filhos aos avós maternos e do lado paterno, ao avô, único sobrevivente, que residem respetivamente em ... e ... (Comprovativo, anexo 2 e 3.)*
- 4. O meu cônjuge trabalha por escala contínua 7 dias por semana em regime de turnos rotativos com entradas ao serviço às 5h08 e retiradas até às 00h10, não tendo possibilidade de efetuar trocas dos turnos de serviço. (Comprovativo, anexo 4.)*
  - 4.1. Na escala de trabalho estão inseridos 94 turnos com diferentes horários de entrada e retirada de serviço, destes, 37 são referentes ao período da manhã, 31 período da tarde, 16 período noturno e 10 turnos sem horário pré-definido, designados por supra, onde apenas é indicado o serviço a realizar com a antecedência de 5 dias.*
  - 4.2. Dos 37 serviços no período da manhã, 30 (81%) são entradas antes das 07h30, o que origina, aquando da realização destes turnos, uma incompatibilidade com a realização do meu turno da noite, nos quais tenho como horário de saída 08h30.*

4.3. *Dos 31 serviços no período da tarde, 19 (61%) apresentam de retirada após das 21h50, o que origina incompatibilidade de horário com todos os meus turnos da Tarde e Noite.*

4.4. *Dos 16 serviços no período noturno 14 (87.5%) apresentam entrada antes das 00h00, o que origina incompatibilidade com todos os meus turnos do horário da Tarde e da Noite.*

4.5. *Consta da escala de trabalho períodos de 5 semanas consecutivas de trabalho nos dias de Sábado e Domingo.*

4.6. *Consta da escala de trabalho períodos de 4 semanas consecutivas de trabalho com horários compreendidos entre as 13h e as 00h10.*

4.7. *Consta da escala de trabalho períodos de 2 semanas consecutivas de trabalho noturno com horários compreendidos entre as 22h e as 8h30.*

5. *Por último, ao supracitado, por si só suficiente para aferir a necessidade impreterível da realização de horário flexível nos termos indicados, acresce o facto de o meu cônjuge, padecer de discopatia grave na cervical, C3/C4 e C4/C5, verificando-se a existência de canal estenotico e inversão da curvatura cervical, onde se vislumbram protusões que assumem um significado compressivo medular. Deste diagnóstico clínico resulta uma insuficiência nos cuidados a prestar aos nossos filhos, verificando-se limitação em tarefas essenciais no cuidado das crianças, tais como, pegar ao colo por tempo prolongado ou dar banho, etc.. Estes, como outros, cuidados básicos provocam esforço com repercussão na coluna vertebral, o que por indicação médica deverá ser evitado, sob pena de agravamento das lesões degenerativas. (Comprovativo, anexos 6, 7 e 8.)*

*Da minha parte manifesto total abertura, caso necessário para o deferimento da pretensão, aceitar eventual transferência de serviço, ou de hospital, dentro do ...*

*Convicta que a atribuição de horário flexível nos termos supracitados não afeta o regular funcionamento deste ..., uma vez que desde o início do meu vínculo contratual e até à data desempenhei funções em 3 serviços diferentes, e nenhum destes, assim como os demais existentes, exige dos*

*seus colaboradores enfermeiros qualquer competência especial adicional para o exercício de funções, dispondo o ... nos seus quadros aproximadamente 2000 enfermeiros, que como eu, se encontram aptos para trabalhar nos mais variados serviços existentes.*

*Agradeço a maior atenção e compreensão aos fundamentos indicados que, inequivocamente, relevam a necessidade de atribuição do horário flexível. Na minha atual conjuntura, a conciliação entre a atividade profissional e responsabilidades familiares afigura-se indispensável para que os meus filhos possam beneficiar, pelo menos, do acompanhamento de um dos seus progenitores, fator essencial para projetar num ambiente saudável o seu desenvolvimento, social, intelectual e moral.*

*Pelo exposto, solicito a V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> que se digne dar provimento ao pedido nos termos requeridos.*

*A Enfermeira*

**ANEXOS:**

- 1- Declaração Colégio ...*
- 2- Atestado de residência Junta de Freguesia de ...*
- 3- Atestado de residência Junta de freguesia de ...*
- 4- Escala de Serviço ...*
- 5- Declaração ...*
- 6- Relatório de ressonância Magnética*
- 7- Relatório T.A.C.*
- 8- Relatório Médico (Neurocirurgia) (...)."*

- 1.3.** Da análise dos múltiplos documentos repetidos, consta do processo, a resposta da entidade empregadora, notificada à trabalhadora no dia 01/06/2016, pela Comunicação n.º 015534 de 30.05.2016 - Informação n.º 974/16/UP-CM de 30/05/2016, 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 30 de maio 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 ..., 2016/02/30**

**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 de ... (...), vem solicitar horário flexível para poder acompanhar e dar apoio à sua filha menor, com 2 meses de idade, e com os fundamentos invocados no doc. n.ºs 1 e 2, que se juntam.*

**2 -** *A trabalhadora solicita ainda o seguinte: “(...) Solicito atribuição de horário flexível compreendido entre as 08h00 e as 17h00 de Segunda a Sexta-feira, exceto Feriados, (...).”*

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

4 - Sobre o assunto, a Sra. Enfermeira Adjunta, (...) pronunciou-se nos termos seguintes: “ (...) Em relação à exposição novamente apresentada pela Sra. Enfermeira ..., cumpre-me informar que proponho a recusa do horário pretendido, informando das atuais condições do Serviço de ... como se pode inferir pela leitura dos Horários da equipa de Enfermagem que anexo. Com uma lotação do Serviço de 11 camas, a dotação da equipa de Enfermagem é de 18 elementos, menos três que em período homólogo, também aumentou o absentismo prolongado de mais um elemento devido a gravidez de risco, e ainda três elementos encontram-se com indicação expressa do ... de realizarem só Manhãs. Saliento ainda que a equipa de Enfermagem da ... assegura a prestação de cuidados aos doentes em período pós-operatório aos doentes submetidos a cirurgia programada e de urgência, 24h/dia 365 dias/ano e responde às situações de Emergência que ocorrem no ..., e ainda assegura os cuidados em situações de urgência, vindas do ... para o Bloco de Urgência. Para dar resposta às referidas situações a distribuição da equipa é de M-4, T-4/5 e N-3, nos dias úteis e de M-4/3, T-4/3 e N-3, nos dias não úteis, manifestamente insuficiente pelo que se recorre a horas extraordinárias para colmatar esta carência, como também podemos inferir nos horários. 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 T e 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, e também com o aumento do tempo de espera dos doentes na saída das salas de BO e inevitavelmente conducente ao atraso e não realização de cirurgias. Permite assim inferir que o interesse da própria colide com os direitos dos doentes de igual tratamento/cuidado nas 24 horas diárias e com os direitos de igualdade e equidade dos pares, na medida em que acarreta uma sobrecarga de T e

*Nos dias úteis e M, T e N nos dias não úteis, e ausência de fins de semana durante as quatro semanas.” (Doc n.º 4). (...)”.*

*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 á 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 Serviço de ...;

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

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

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

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

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

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

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

## **II - Conclusão**

*1 - A trabalhadora indica o horário que pretende praticar;*

*2 - A trabalhadora informa até quando pretende usufruir deste regime de horário;*

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

*4 - Por outro lado, a dispensa de realização de trabalho à tarde, à noite ou fim 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 71 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** - Face ao exposto, submete-se à consideração superior.

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

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

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

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

**15** - Por outro lado, a organização do tempo de trabalho destes profissionais exige o cumprimento rígido de horários, sobretudo nas áreas organizadas em regime rotativo — a grande maioria — considerando que cada grupo de enfermeiros, substitui o grupo antecedente e está previsto um período de 30 minutos de sobreposição entre turnos, especificamente para a transmissão das informações relevantes sobre os doentes internados ou em tratamento nas diversas unidades.

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

*17 - Face ao exposto, submete-se à consideração superior.  
A Coordenadora da Unidade de Pessoal (...).*

**1.4.** A trabalhadora entregou a apreciação à recusa, no dia 05.06.2016, conforme carimbo dos Recursos Humanos da entidade empregadora, como se transcreve:

*“(...) Lisboa, 3 de junho de 2016*

*Direção de Recursos Humanos*

*Ex.<sup>a</sup> Sra. Dra. ...*

*Apreciação da recusa do pedido de Horário Flexível*

*Como retificação, esclareço que no n.º 4 do enquadramento, no parecer da Sra. Enfermeira Adjunta ..., quando propõe a recusa do pedido, esta refere, passo a citar “Em relação à exposição **novamente** apresentada pela Sra. Enf.<sup>a</sup> ...,” é cometida uma imprecisão, pois nunca foi por mim exposto ou solicitado qualquer pedido análogo.*

*Em relação aos fundamentos apresentados no mesmo n.º 4 do enquadramento, quando é alegado pela Sra. Enf.<sup>a</sup> Adjunta “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 T e N nos dias de úteis e M,T e N nos dias não úteis”, referindo mesmo que estaria em causa o adequado cuidado de doentes, assim como atrasos e não realização de cirurgias, refiro que tais conclusões não se verificariam por estarem já desajustadas à realidade.*

*Começo por referir que de momento encontro-me a realizar horário de trabalho com dispensa para amamentação, tendo iniciado no dia 6 de*

*outubro de 2015 e aprovado até ao dia 06 de agosto de 2016, cumprindo nos termos da lei, horário de trabalho compreendido entre as 08 horas e as 20 horas, tendo sido atribuído pelo serviço 2 turnos com horários distintos, o 1.º com entrada às 9h e retirada às 14h30m, o 2.º com entrada às 14h, e retirada às 20h. Verifica-se assim que desde 6 de outubro e até ao dia 6 de agosto, não realizei turnos da T e N, não se vislumbrando qualquer constrangimento para o adequado funcionamento do serviço, como é alegado, desta forma não é crível que a satisfação do pedido nos termos solicitados fosse originária de qualquer prejuízo sério para o ..., como também é referido no n.º 3 da Conclusão.*

*A imprescindibilidade mencionada, quando faz referência para a necessidade de eu fazer turnos da Tarde e Noite, não revela a minha imprescindibilidade para esse efeito, mas somente, a eventual necessidade de um elemento que realize esses turnos, podendo estes ser assegurados por mim ou qualquer outro colaborador enfermeiro deste ..., contudo, como foi demonstrado anteriormente, nem mesmo esta se verifica pois estou já há 8 meses sem realizar turnos da T e N e o serviço tem sido assegurado sem qualquer constrangimento. É também evidente que eu não sou imprescindível para o serviço ..., pois como referido no pedido, o serviço ... não exige dos seus colaboradores qualquer competência especial adicional para o exercício de funções, desta forma qualquer um dos 1849 enfermeiros deste ... está apto a desempenhar funções neste serviço.*

*Por último refiro que em todos os serviços, quer de Ambulatório ou Internamento, existem horários de trabalho adequados à satisfação deste pedido de horário flexível, contudo verifica-se, que muitos desses horários estão no momento a ser ocupados por elementos que não apresentam qualquer necessidade de ajustamento de horário, estando estes aptos a desempenhar serviço por turnos, podendo desta forma substituir os elementos que destes horários necessitam, não acarretando com isso qualquer prejuízo para este ...*

*Como conclusão, verifica-se que da decisão de recusa do pedido, nada*

*se retira que sustente a impossibilidade de substituição ou a minha indispensabilidade no serviço ..., sendo que o invocado não revela exigências imperiosas para o funcionamento do ..., desta forma caberia apenas ao ... decidir pelo deferimento do pedido dada a necessidade impreterível para a conciliação entre a minha atividade profissional e as responsabilidades familiares. (...)*”.

- 1.5.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

*“(...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)*”.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), determina que devem *“(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.(...)”*.

- 2.1.1.** A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na

adoção de medidas “(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)” .

**2.2.** Neste contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(...) b) *Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;*

“(...) d) *Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

“(...) h) *Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*”.

**2.2.1.** Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(...) 1. *Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*

2. *Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)*”.

**2.2.2.** No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP, invocado pela trabalhadora, sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

*“(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

*a) (...);*

*b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;*

*c) (...).”*

**2.2.3.** E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “Família”:

*“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”*

*“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. (...)”*

**2.3.** Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe “*Proibição de discriminação*”:

*“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)”*. (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

**2.3.1.** O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “*Parentalidade*”, integrada na

Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos do Capítulo I Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

*“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

*2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)”*

**2.3.2.** No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe *“Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”*, disciplina:

*“(...) n.º 1 - “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.*

*n.º 2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.*

*n.º 3 - “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve: a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*

*b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;*

*c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.*

*n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de*

*trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.*

**2.3.3.** Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

*“(...) n.º 1 – O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

*a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável (até ao limite dos 12 anos);*

*b) Declaração da qual conste:*

*i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.*

*ii (...)*

*iii (...)*

*2 – O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

*3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.*

*4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.*

*5 – Nos cinco dias 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) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(…) a) (...);

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

- 2.3.6.** Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que “(...) *os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores (...)*”.
- 2.4.** De acordo com o acima reproduzido artigo 56º, o horário flexível consiste no direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:
- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
  - b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
  - c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
- 2.4.1.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.
- 2.5.** Porque a entidade empregadora, na intenção recusa notificada à trabalhadora bem como no pedido dirigido à CITE aponta que “(...) *Até à data, 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, (...)*” ou a existência : “(...) *três elementos encontram-se com indicação expressa do ... de realizarem*

só *Manhãs. (...)*”, importará referir que de acordo com o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), o qual clarificou o seguinte: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º (atual artigo 56.º) do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário”*.

**2.6.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares pelas entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador cumprir os prazos previstos naqueles normativos recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.7.** Nestas circunstâncias, apesar de a entidade empregadora apresentar algumas razões que poderiam indiciar a existência de exigências

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

- 2.8.** 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 a exercer funções no Serviço de ... (...).

**1.1.2.** 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 06.07.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, TENDO A CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP) APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO:**

***“A CGTP vota a favor do parecer mas considera que o conteúdo do ponto 2.8 deve terminar em “indeferidos” porque quanto ao restante a sua inclusão só gera confusão nos destinatários. Aprovar o parecer mas considerar que quanto ao conteúdo do ponto 2.8 apenas se considera que a sua redação deveria apenas terminar em indeferidos.”***