

## PARECER N.º 610/CITE/2016

**Assunto:** Parecer prévio à 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 12.02.

Processo n.º 1824 – FH/2016

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 26.10.2016, por carta do Responsável do Serviço de Gestão de Recursos Humanos do ... (registo inscrito no envelope em 24.10.2016), o pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ... com a categoria profissional de técnica de radiologia, atualmente a exercer funções administrativas ao abrigo do regime de proteção radiológica, pretendendo a 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, conforme se transcreve:

*“(...) ASSUNTO: RECUSA DE TRABALHO FLEXIVEL A TRABALHADOR COM RESPONSABILIDADES FAMILIARES — ...*

*Vimos pelo presente, informar que o pedido de horário flexível, apresentado pela funcionária ..., foi indeferido por deliberação do Conselho de “Administração dado que a funcionária se encontra ao abrigo do regime de proteção radiológica, no âmbito da sua condição de lactante o que implica, entre outros, a conceção de um horário diurno, em dias úteis.*

*Verifica-se assim que a trabalhadora já está a usufruir de um horário específico, que contempla a sua situação familiar.*

*Cessando o referido regime deverá a trabalhadora requerer oportunamente, o regime de horário flexível.*

*Com os nossos melhores cumprimentos,  
(...)"*

**1.1.1.** Porque se encontrava no âmbito deste processo apenas esta carta, a solicitação da CITE, deu entrada, em 17.11.206, o resto do expediente, acompanhado do seguinte texto:

*"(...) No seguimento dos contactos telefónicos previamente estabelecidos, e que muito agradecemos, vimos pelo presente remeter cópia da documentação associada ao pedido de flexibilidade de horário da nossa trabalhadora mencionada em epígrafe.*

*Verifica-se efetivamente que o ofício dirigido à CITE, não foi devidamente endereçado o que poderá explicar, eventualmente, o atraso na receção da informação sobre o referido processo.*

*Tal como já tivemos oportunidade de explicar telefonicamente, a colaboradora em questão estava, à data do requerimento do regime de flexibilidade de horário, ao abrigo do regime de proteção radiológica, dado encontrar-se a amamentar, situação que mantém atualmente.*

*Sendo a trabalhadora técnica de radiologia, o regime de proteção radiológica impede-a de prestar serviço nas salas de exames, pelo que a trabalhadora fica temporariamente adstrita a tarefas administrativas enquanto se mantiverem os pressupostos que originam o seu direito à referida proteção.*

*Funcionando o apoio administrativo do serviço de radiologia deste ... de Segunda a Sexta no período diurno, e estando a trabalhadora a usufruir da redução de horário para efeitos da amamentação, nomeadamente uma hora no início e uma hora no final do período de trabalho, foi atribuída à trabalhadora um horário de segunda a sexta-feira das 09h00 às 14h00.*

*A partir do momento que cessarem as condições para atribuição do regime de proteção radiológica a trabalhadora deverá requerer a*

*concessão do regime de flexibilidade de horário que será devidamente analisado por este ... nos termos da Lei.*

*Desde já gratos por toda a atenção dispensada ao presente assunto ficamos ao dispor para qualquer esclarecimento adicional considerado necessário.*

*Com os melhores cumprimentos, (...)"*

- 1.2.** O pedido de horário flexível elaborado pela trabalhadora, com a data de 25.05.2016 e a mesma data no final da 1.<sup>a</sup> folha, manuscrita pela entidade empregadora, tem o seguinte conteúdo:

*"(...) Assunto: Pedido 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*

*Eu, ..., Solteira, Técnica de Radiologia, a exercer funções no serviço de imagiologia do ..., venho expor e, do mesmo passo, requerer a V. Exa. o seguinte:*

- 1. A requerente tem a seu cargo uma filha de 7 meses, nascida a 08/10/2015; declara ainda que menor vive com a mesma em comunhão de mesa e habitação.*
- 2. A menor necessita, entre outros, de apoio domiciliário, o que não poderá ser satisfeito pelo progenitor que também exerce funções no ... como Auxiliar de Ação Médica na Portaria, trabalhando também este por turnos.*
- 3. Ambos os progenitores têm um horário laboral que não lhes permite ter disponibilidade para fazer o acompanhamento diário de que a menor necessita.*
- 4. Os avós maternos não têm possibilidade de prestar apoio uma vez que residem a cerca de 30km do domicílio da requerente, estando a disponibilidade dos mesmos ainda limitada pelos compromissos profissionais do avô materno e pelo facto de a avó materna não ser portadora de carta de condução.*

5. A avó paterna possui alguma disponibilidade para prestar algum apoio eventualmente necessário sendo expectável contudo que, para uma criança desta idade seja a requerente a ficar com ela durante a noite de modo a no criar instabilidade na sua rotina.

6. A flexibilidade de horário visa o superior interesse e os direitos fundamentais da menor, que necessita de todo o apoio e acompanhamento familiar, não sendo exequível que tal tarefa seja executada por terceiros, pois é dever dos progenitores zelar pela educação e formação moral da menor.

8. Assim, estando a referida criança, dependente de cuidados e de forma a manter uma adequada e saudável gestão familiar que permita uma base de crescimento sustentada a menor, a requerente tem estrita necessidade que lhe seja autorizado um horário de trabalho flexível, ao abrigo do disposto no art.º 56.º e seguintes do Código do Trabalho vigente.

9. Por ainda se encontrar em regime de amamentação e, ser necessário que se mantenha em regime de Proteção Radiológica a requerente solicita que se digne conceder-lhe um horário de trabalho flexível nos termos seguintes:

- Segunda-feira a sexta-feira das 08h00rn às 16h00rn (horário em que a avó materna possui disponibilidade para ficar com a menor);

10. Posteriormente, após o término do regime de Proteção Radiológica, solicita que o horário de trabalho flexível se mantenha nos mesmos termos sendo acrescido do termo seguinte:

- fins de semana das 08h00m às 14h00m;

11. Para os aludidos efeitos, a requerente pretende que o horário flexível requisitado perdure até que a filha complete a idade de 12 anos. De igual maneira declara ainda que o progenitor da menor não goza do direito agora requerido

Pede deferimento,

...

25 de maio de 2016

(...)"

- 1.3. Na sequência deste pedido consta uma carta da entidade empregadora dirigida à trabalhadora com data de 6.07.2016, e despacho manuscrito de "(...) enviado a 8/07, n.º de saída 12292, com o seguinte teor:

*"(...) ASSUNTO: COMUNICAÇÃO DA DELIBERAÇÃO PEDIDO DE HORÁRIO FLEXIVEL*

*Exma. Senhora*

*Data: 06 de julho de 2016*

*Vimos pelo presente informar devido a razões imperiosas que podem por aro causa o normal funcionamento do serviço, o seu pedido de flexibilidade de horário, foi indeferido por deliberação do Conselho de Administração de 29 de junho p,p,*

*A Responsável do Serviço de Gestão de Recursos Humanos*

*(...)"*

- 1.4. Por carta com data de 19.07.2016 a trabalhadora veio apreciar a recusa com o seguinte teor:

*"(...) Eu, ..., Técnica de Radiologia do ..., venho desta forma manifestar, a minha não concordância com a recusa do horário flexível por mim solicitado em 25 de maio de 2016 e deliberado em Conselho de Administração de 29 de junho, por mim recebido em 18 de julho de 2016, ao abrigo do Artigo 56.º do Código do Trabalho, uma vez que considera, que deve haver igualdade de direitos para todos os cidadãos portugueses.*

*De referir que no serviço onde exerço funções existem outras colegas a usufruir deste tipo de horário.*

*Solicito assim, que a minha pretensão seja colocada à consideração Da CITE.*

*...*

*(...)"*

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 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 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.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. (…)*”

**2.4.2.** 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 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.(...)”.*

**2.4.4.** 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.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar 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 trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.6.** Neste contexto, as entidades empregadoras apenas podem recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho. E, em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco

dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando o não cumprimento destes prazos, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

## 2.7. Da análise de todo o processo verifica-se que:

- a entidade empregadora remeteu o processo à CITE no dia 24.10.2016, pretendendo a emissão do parecer prévio, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do CT;
- o pedido da trabalhadora deu entrada nos serviços daquela entidade no dia 25.05.2016;
- a trabalhadora foi notificada da recusa nunca antes de 08.07.2016 conforme anotação manuscrita na carta remetida pela entidade empregadora.

Assim sendo, verifica-se que não só foi excedido pela entidade empregadora o prazo legal de 20 dias previsto no n.º 3 do mencionado artigo 57.º, como também a remessa do processo à CITE ultrapassou o prazo “(...) cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador (...)” pelo que de harmonia com o disposto nas alíneas a ) e c) do n.º 8 do mencionado artigo 57.º o pedido da trabalhadora deve ser considerado aceite nos seus precisos termos.

## III – CONCLUSÃO

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

- #### 3.1.1. Emitir parecer desfavorável à recusa do pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., porquanto, nos termos do previsto nas alíneas a) e c) do n.º 8 do artigo

57.º do Código do Trabalho, o pedido desta foi aceite nos seus precisos termos.

**3.1.2.** A entidade empregadora, ..., deve elaborar o horário flexível tal como requerido pela trabalhadora, promovendo condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 127.º, bem como elabore horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho e o artigo 59.º da Constituição da Republica Portuguesa (CRP).

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23/11/2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA**