

## PARECER N.º 642/CITE/2016

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido 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 2007 – FH/2016

### I – OBJETO

1.1. Em 18 de novembro de 2016, a CITE recebeu do Presidente do Conselho de Administração do ... uma carta do seguinte teor:

*“(...) Assunto: Pedido de flexibilidade de horário — trabalhador com responsabilidades familiares ...*

*Nos termos do n.º 5 do artigo 56.º, da Lei 7/2009, que aprova o Código do Trabalho, e sendo intenção do ... recusar o pedido de flexibilidade de horário, apresentado pelo Enfermeiro - ..., junto se remete a V. Exa., cópias do pedido apresentado pelo trabalhador, da fundamentação para a intenção da recusa e da apreciação da trabalhadora.*

*Com os melhores cumprimentos.*

*(...)”.*

1.2. Sistematizando as fotocópias dos documentos remetidos à CITE consta do processo um requerimento apresentado pelo trabalhador, rececionado pela entidade empregadora no dia 12.10.2016, conforme registo de entrada neste documento, como se transcreve:

“(…) ..., casado, residente na Av. ..., ..., ..., ..., Enfermeiro com o número mecanográfico (...) a exercer funções no serviço de Medicina Interna 3 do ..., vem

**REQUERER AUTORIZAÇÃO DE TRABALHO EM REGIME DE HORÁRIO FLEXÍVEL POR VIA DAS SUAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES**, nos termos do disposto nos art.ºs 56.º e ss. da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro na redação vigente, com os fundamentos seguintes:

#### **HORÁRIO ATUAL**

1.

O Reqte encontra-se trabalhar no serviço de Medicina Interna 3 do ... em regime de trabalho por turnos.

2.

Realiza por via dessa circunstância horários não fixos que são os seguintes:

Turno da manhã: entrada às 8:00horas e saída às 14:30horas;

Turno da tarde: entrada às 14:00horas e saída às 20:30horas;

Turno da noite: entrada às 20:00horas e saída às 8:30horas.

3.

Esclarecendo, aliás, que, frequentes vezes numa semana realiza os três turnos, e

4.

Aliás, realiza todas as semanas dois turnos por dia.

5.

Porém, transitoriamente encontra-se o Reqte a beneficiar de licença parental complementar até ao dia 13/12/2016.

#### **RESPONSABILIDADES PARENTAIS**

6.

Em 13/11/2015 o Reqte foi pai das menores, gémeas: ... e ... — Docs. 1 e 2.

7.

As menores encontram-se a viver com o Reqte em comunhão de mesa e habitação — Doc. 3.

**ACRESCE QUE,**

8.

*Dos pais e sogros do Reqte, apenas se encontram sobrevivivos os primeiros ... e ... e a sogra ...*

9.

*Sendo que a sogra do Reqte encontra-se em tratamento no ... no ... a doença oncológica,*

10.

*A mãe do Reqte é uma pessoa doente que sofreu já dois AVCs e sofre de doença articular crónica, tendo sido submetida a cirurgia a uma hérnia discal lombar no passado dia 29/09/2016 (com longo período de recobro) e*

11.

*O pai padece de doença incapacitante, stresse pós-traumático, no caso com génese na guerra colonial, estando por essa doença reformado por incapacidade.*

12.

*Merece ainda referência que a creche que as menores frequentam não só não se encontra aberta em dias não úteis e portanto desde logo nos fins de semana, e à noite, como o horário que realiza de segunda a sexta-feira é o seguinte:*

*- Abertura às 7:30horas e encerramento às 18:00horas — Doc. 4.*

13.

*Corno resulta claro do que supra se expõe há urna manifesta incompatibilidade entre o cumprimento das obrigações/responsabilidades parentais do Reqte com o atual horário pelo mesmo praticado.*

14.

*Responsabilidades que, aliás, é o próprio que vem a assegurar nos termos da licença de parentalidade,*

15.

*Estando neste momento a esposa do Reqte, ..., a trabalhar no Serviço de Ortopedia ..., em regime de horário por turnos, manhãs e tardes, incluindo dias não úteis.*

*Sucedem mais que,*

16.

*Em dezembro do corrente ano a licença parental do Reqte cessará,*

17.

*Não restando outra via ao mesmo que não a de requerer, como requer, a prestação de trabalho em regime de horário flexível.*

### **ANTECEDÊNCIA**

18.

*Tendo em vista não prejudicar o Serviço em que o Reqte se encontra e permitir a sua tempestiva substituição, já que qualquer trabalhador com a mesma categoria o poderá substituir se necessário, apresenta o presente requerimento com a antecedência necessária para que lhe seja deferida a autorização e comece a prestar o seu trabalho em regime de horário flexível a partir do dia 11 de novembro de 2016.*

### **HORÁRIO PROPOSTO**

19.

*O Reqte solicita a atribuição de horário de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados, entre as 8:00horas e as 17:00horas, com intervalo de uma hora para almoço, ou se em regime de jornada contínua, entre as 8:00horas e as 16:00horas, cumprindo as 40 horas semanais.*

### **PRAZO**

20.

*O Reqte pretende que o regime requerido lhe seja deferido até aos doze anos das filhas menores.*

*Mais,*

21.

*Tendo em vista o deferimento do presente o Reqte manifesta a sua disponibilidade para uma eventual transferência de serviço, sendo do seu*

*conhecimento que os serviços de consulta externa e de ambulatório praticam horários compatíveis com o proposto.*

**ASSIM,**

22.

*Nos termos do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e sob a epígrafe “Direitos dos Trabalhadores” dispõe-se que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito 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. — cfr. n.º 1 al. b); e*

23.

*Concretizando aquela disposição, para casos como o do Reqte, previu o legislador no art.º 56.º do C.T. o direito do trabalhador com responsabilidades parentais requerer a atribuição de regime de horário de trabalho flexível; e*

24.

*No art.º 127.º n.º 3 do mesmo diploma a obrigação do empregador proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*

25.

*O Reqte reúne os pressupostos legais para a atribuição do regime de horário de trabalho flexível.*

26.

*Comprovando-o documentalmente e*

27.

*Observa o procedimento legal, razão pela qual, deve o presente ser deferido;*

*P.D.*

*Junta: 4 documentos: duas certidões de nascimento, certidão da Junta de Freguesia de ..., declaração comprovativa do horário da creche da ...*

**O REQUERENTE**

(...).”

1.3. Na sequência deste pedido e dos pareceres/despachos da hierarquia, manuscritos no verso, o trabalhador foi notificado no dia 03.11.2016, por deliberação do Conselho de Administração de 31.10.2016, que se transcreve:

“(...) “Indeferido por falta de recursos para garantir a prestação de cuidados ao longo de 365 dias por ano. (...)”.

1.3.1. O Serviço de Recursos Humanos elaborou a seguinte informação em 17/10/2016:

“(...) Exmo. Sr. Enfermeiro ...

*Enfermeiro Diretor*

**Assunto: Horário Flexível trabalhadora com responsabilidades familiares — Enfermeiro — ...**

*O requerente é detentor da categoria de Enfermeiro, do mapa de pessoal do ..., em regime de Contrato Individual de Trabalho, a desempenhar funções no Serviço de Medicina, solicita a prática do horário de trabalho flexível, por responsabilidades familiares - filhos menores de 12 anos, pretendendo a distribuição da carga horária de 40 horas/semanais, entre as 08:00 horas e as 17:00 horas, nos dias úteis, com efeitos a 11 de novembro de 2016 e até as descendentes perfazerem 12 anos de idade — 13 de novembro de 2027.*

*Preconiza os artigos 56.º e 57.º da Lei 7/2009:*

**“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 solicita-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 subseqüentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.*

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

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

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

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

*b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias*



*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.”**

*O requerente encontra-se nas condições previstas na legislação vigente, para usufruir de flexibilidade de horário, por responsabilidades familiares, apresentado a documentação comprovativa exigida, a esposa é enfermeira do mapa de pessoal deste ..., tendo solicitado o mesmo regime, que foi indeferido por deliberação do CA de 12/10/2016.*

*O requerente tem acumulação de funções noutra Instituição autorizada desde 2013.*

*Se for pretensão do ... recusar o pedido de flexibilidade de horário, o mesmo tem de ser feito no prazo máximo de 20 dias após a receção do mesmo, notificar a trabalhadora da decisão, a qual tem 5 dias para apreciar a intenção do indeferimento. Concluído este procedimento a Entidade, nos 5 dias subsequentes tem que enviar o processo para apreciação à CITE.*

*À Consideração superior.*

*... 2016/04/28*

*SGRH, (...).”*

**1.4.** O trabalhador apresentou apreciação à intenção de recusa, com data de 08.11.2016, rececionado pela entidade empregadora em 3.11.2016, veio dizer:

*“(...) ..., 08 de novembro de 2016.*

*Assunto: Requerimento de horário flexível, V/ resposta com data de 31/10/2016; V/ Ref.: n.º 445. (...)*

*..., casado, residente na Av. ..., ..., ..., Enfermeiro com o número mecanográfico (...) a exercer funções no serviço Medicina Interna III - ..., Reqte no assunto em epígrafe, em face da notificação que antecede e de que se junta cópia para facilidade de processamento — Doc. 1*

*Vem apresentar por escrito apreciação do indeferimento, nos termos do n.º 4 do art.º 57.º da Lei 7/2009, com os fundamentos seguintes:*

*Dispõe o n.º 2 do art.º 57.º do C.T., na redação vigente, que o empregador apenas pode 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.*

*Por seu turno o n.º 4 da mesma norma dispõe que no caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o (...)*

*Como é bom de ver, a predita fundamentação não tem qualquer conteúdo factual;*

*Com efeito, veja-se a título meramente exemplificativo:*

*1.º Não vem invocado nenhum dos fundamentos legais que permitem a recusa do pedido;*

*2.º Não esclarece, nem concretiza a invocada falta de recursos;*

*3.º Não a reporta aos serviços onde o Reqte desempenha as suas funções;*

*Mais,*

*4.º Nesse serviço (Medicina ...) o Reqte encontra-se substituído por Colega de trabalho por estar a gozar de licença de parentalidade alargada (portanto o Reqte não é insubstituível);*

*5.º Trabalhando o Reqte 40 horas por semana, independentemente da modalidade do seu horário, portanto mesmo que em trabalho flexível, não se esclarece porque motivo a alteração deste gera a falta de recursos invocada para a prestação de cuidados ao longo de 365 dias por ano;*

*6.º Tanto mais que, como se referiu no requerimento com que os presentes se iniciaram o Reqte manifestou a sua disponibilidade para uma eventual transferência de serviço, sendo do seu conhecimento que os*

*serviços de consulta externa e de ambulatório praticam horários compatíveis com o que vem proposto.*

*Consequentemente não se mostram preenchidos os fundamentos legais para a recusa, pelo que deve o requerimento do aqui Expoente, cujas razões de facto e de direito por economia procedimental aqui se dão por reproduzidos, ser deferido.*

**R. a junção deste ao processo para os devidos e legais efeitos; e**

**P.D.**

*Junta: cópia da notificação que antecede para facilidade de processamento.*

**O REQUERENTE**

*(...).”*

- 1.5.** A implementação do procedimento cabe à CITE nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, conforme disposto no 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.*"

**2.2.2.** 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 (...)*".

**2.3.** Neste contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios*

*fundamentais do Estado como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “Tarefas fundamentais do Estado”:*

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

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

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

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

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

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

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

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

*a) (…);*

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

c) (...)”

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

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

o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”

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

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

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

**2.4.1.** O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.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.** 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 com as entidades empregadoras, dentro dos prazos legais, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador cumprir os respetivos prazos e 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, tem que 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.** Assim sendo, da análise do processo verifica-se que:
- o pedido do trabalhador deu entrada nos serviços da entidade empregadora no dia 11.10.2016;

- o trabalhador foi notificado da intenção de recusa no dia 03.11.2016;

- a entidade empregadora remeteu o processo à CITE no dia 16.11.2016, registo nos CTT, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do CT.

**2.7.1.** Tendo em conta que o trabalhador foi notificado da intenção de recusa pela entidade empregadora no mencionado dia 03.11.2016 e esta enviou o processo à CITE no dia 16.11.2016, verificando-se ultrapassado o prazo de “(...) cinco dias subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador (...)” que terminou no dia 13.11.2016, o pedido do trabalhador foi aceite nos seus precisos termos, de harmonia com o disposto na alínea c) do n.º 8 do mencionado artigo 57.º do CT.

### **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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares, ..., enfermeiro a exercer funções no serviço de Medicina, porquanto, nos termos do previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido do trabalhador foi aceite nos seus precisos termos.

**3.1.2.** Sobre a matéria convém sublinhar que a entidade empregadora deve fixar o horário tal como requerido pelo trabalhador, promovendo condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, bem como elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127.º, alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho e, em conformidade, com o



**CITE**

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 7 DE DEZEMBRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**