

**PARECER N.º 259/CITE/2017**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de 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 667/FH/2017

**I – OBJETO**

1.1. A CITE recebeu em 24/04/2017 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., Enfermeira.

1.2. Através de requerimento próprio do hospital a trabalhadora solicitou, à entidade empregadora, a prática de horário flexível com início às 08h00 e termo às 18h00 de segunda-feira a sexta-feira.

1.3. A entidade empregadora notificou a trabalhadora, por ofício datado de 07/04/2017, da intenção de recusa de acordo com o que a seguir se transcreve:

*“Relativamente ao assunto supramencionado e na sequência do seu pedido para exercer horário com início às 08:00h e termo às 18:00h, com turnos das 08:00h às 16:00h ou das 10:00h às 18:00h de segunda a sexta-feira e folga aos sábados e domingos, informa-se V. Exa. que o mesmo foi indeferido, conforme despacho do Sr. Enf.ª Diretor de 04.04.2017, o qual se transcreve:*

*“Considerando quer os pareceres dos superiores hierárquicos, como a informação do SGRH. Considerando também que não fica comprovado, pela declaração, pela declaração de trabalho do pai, a incompatibilidade como trabalho por turnos da mãe, nossa funcionária então indeferiu-se o requerido nos termos em que é feito`.*

*Ao abrigo do n.º 4 do art.º 57.º do Código do Trabalho, tem V. Exa. 5 dias a contar da data da receção, do presente documento, para se pronunciar. (...).”*

1.4. Do processo remetido à CITE consta a apreciação da trabalhadora, nos termos que se transcrevem:

"(...)

..., enfermeira a exercer funções no serviço de Medicina Intensiva 2, do ... ..., (...) tomou conhecimento no dia 11.04.2017, através de carta registada, da decisão de indeferir o seu pedido de horário flexível (entregue a 29 de março de 2017), por despacho do Sr. Enf. Diretor, alegando que não foi comprovada a incompatibilidade de horário laboral entre a requerente e o pai da menor.

Serve o presente para reiterar o pedido inicialmente formulado, ao abrigo do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro) e esclarecer relativamente à incompatibilidade de horários entre os progenitores, assim sendo:

1. A requerente é mãe de (...), com idade de 27 meses, (...).
2. A identificada filha integra o agregado familiar da requerente, vivendo com esta em comunhão de mesa e habitação.
3. A filha da requerente frequenta o infantário (...), que funciona de segunda a sexta-feira, no horário entre as 7h30 e as 19h30 (...), estando encerrada ao fim de semana e feriados.
4. O pai, (...), trabalhador na ..., S.A. em sistema de horário rotativo (7h-16h/ 11h-20h) incluindo fins-de-semana e feriados como consta em declaração já entregue no primeiro requerimento.
5. O casal reside em ... onde não reside qualquer outro familiar. Os avós maternos tal como a restante família materna residem no ..., concelho de ..., a cerca de 74km de distância. De referir que os avós maternos atualmente ainda exercem atividade profissional, e que até data prestavam algum apoio quando este era necessário, no entanto, atualmente tornou-se impossível pois prestam apoio a 2 netas menores, atualmente a residirem em comunhão de mesa e habitação (por guarda partilhada do pai das menores). Os avós paternos residem em ..., a cerca de 130km de ..., o que torna a possibilidade de apoio familiar inviável.
6. De acordo, com o referido anteriormente, constata-se que existe sobreposição de horários entre os progenitores quer durante a semana quer ao fim de semana/feriados. Durante a semana coloca-se o problema do turno da noite e da tarde, pois se o pai iniciar a sua jornada de trabalho às 7h, a requerente não poderá fazer o turno da noite e o mesmo se verifica quando a requerente faz o turno da tarde e o pai da menor termina o seu dia de trabalho pelas 20h. Aos fins-de-semana e feriados, quando existe sobreposição de turnos, não dispondo de infantário nem apoio familiar, o casal não tem quem cuide da menor durante o período de trabalho.
7. Mais acrescenta, a requerente, que já tinha formulado requerimento para ... de acordo com artigo n.º 58.º, constante da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de fevereiro, no sentido, de dar resposta a este constrangimento familiar e profissional, o qual foi indeferido por V. Exma.
8. Face a todos os motivos expostos e à necessidade de conciliar a sua vida profissional com a vida familiar e proporcionar o apoio fundamental e imprescindível na educação da sua filha vem requer mais uma vez, que lhe seja elaborado um horário compreendido entre as 8h e as 18h dos dias úteis.
9. Solicita ainda que seja enviado à CITE esta apreciação, de acordo com o n.º 5 do 57.º do Código do Trabalho, anexando a resposta que a entidade empregadora lhe comunicou por carta registada. (...)"

## 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 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na*

*maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

2.3. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

*“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. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*

2.4. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à 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.”*

2.5. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

- 2.6. No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.7. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe *“horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”*, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.8. Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o 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.
- 2.9. 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.

- 2.10. 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.
- 2.11. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.12. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

### **III – ANÁLISE**

- 3.1 No processo ora em apreciação, a trabalhadora requer autorização de trabalho em regime de horário flexível com início às 8h00 e termo às 18h00, por não ter apoio familiar por perto e, ainda, o horário laboral do pai da menor ser incompatível com o horário do infantário.
- 3.2 Diga-se, a este respeito que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe

incumbem como progenitor/a sem, no entanto, descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a.

- 3.3** De salientar que os normativos relativos à proteção na parentalidade são aplicáveis, também aos/às trabalhadores/as em funções públicas por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.
- 3.4** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário. Importa acrescentar que ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 3.5** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 3.6 Em sede de intenção de recusa o ... refere que *“a organização do horário é de segunda a domingo, de acordo com as orientações da CITE”*. A este propósito<sup>1</sup> refira-se que, efetivamente, cabe à entidade empregadora elaborar o horário de trabalho, de acordo com as horas de início e termo do período normal de trabalho diário escolhidas pelo/a trabalhador/a requerente. Assim sendo, a CITE tem entendido que para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira, também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares. Na verdade, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 3.7 De facto, a entidade empregadora, na recusa notificada à trabalhadora, não esclareceu quantos trabalhadores/as tem ao seu serviço e que desempenham as mesmas funções da trabalhadora requerente. Quantos/as trabalhadores/as são necessários em cada turno e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento do serviço onde está afeta a trabalhadora requerente.
- 3.8 Ainda que a trabalhadora não tenha mencionado que pretende exercer o direito até que a sua filha perfaça os 12 anos de idade, subentende-se do pedido formulado. A este respeito é de referir que tem esta Comissão entendido que: *“No*

---

<sup>1</sup> Veja-se o Professor António Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, Almedina, 12ª edição, pág. 336 que nos ensina que: *“o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso”*.



*que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.” (Parecer n.º 70/CITE/2012)<sup>2</sup>.*

**3.9** Pelo exposto e verificados os motivos alegados pela entidade empregadora, transcritos no objeto do presente parecer, não resultam exigências imperiosas do seu funcionamento, visto que não é demonstrado objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse mesmo funcionamento. Com efeito, o ... .. não alega períodos de tempo que, no seu entender, poderiam deixar de ficar convenientemente assegurados, não refere, nem demonstra quais os meios humanos necessários e os disponíveis, de modo a concretizar o impedimento à aplicação do horário pretendido pela trabalhadora.

**3.10** Assim, considera-se que, em concreto, a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

- a) A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora, ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....
- b) Sobre a matéria convém sublinhar que, para além do dever de as entidades empregadoras proporcionarem às trabalhadoras e aos trabalhadores com responsabilidades familiares condições de trabalho que favoreçam a

---

<sup>2</sup>Disponível para consulta em: [www.cite.pt](http://www.cite.pt)

conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, promovendo assim o direito consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, a CITE recomenda ao ... que, na elaboração dos horários de trabalho, seja facilitada essa mesma conciliação à trabalhadora bem como aos/às que estejam nas mesmas condições, em obediência aos princípios legais plasmados no presente parecer.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE MAIO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP).**