

## PARECER N.º 445/CITE/2018

**Assunto:** - Parecer prévio à intenção de 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 1737/FH/2018

### I – OBJETO

- 1.1 A CITE recebeu em 10.07.2018, por protocolo, do ... cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ..., a exercer funções no Serviço de ..., daquela ..., em regime de trabalho por turnos, para efeitos da emissão de parecer 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, nos seguintes termos:

**Assunto:** *Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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, por remissão do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro*

... ..

*Em referência ao assunto em epígrafe, solicito a V. Exa. a emissão do parecer prévio à recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos e com os fundamentos seguintes:*

1. *Em 01 de junho de 2018, a trabalhadora acima identificada, a exercer funções no serviço de ..., apresentou pedido de autorização para a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos e ao abrigo do disposto nos art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho [Doc. n.º 1].*

2. O pedido foi submetido à consideração da Sra. ... Diretora deste ... que se pronunciou nos termos e com os fundamentos constantes da Informação n.º 632/18/UP-CM, de 14/06/2018. [Doc. n.º 2].

Sobre o assunto a Sra. Enf. Adjunta, Teresa Dotti, pronunciou-se nos termos seguintes: "(...) Em relação á exposição apresentada pela Sra. ... .. somos de parecer que o horário solicitado não se enquadra na legislação em vigor sobre horários flexíveis, nomeadamente no n. 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho pois esta legislação não prevê a fixação de folgas semanais. Como é óbvio um ... funciona 365 dias por ano e 24 horas por dia e os cuidados aos doentes são equivalentes nos turnos da manhã, tarde e noite.

Assim propomos a recusa da alteração de horário, para horário fixo pois é uma necessidade imperativa que os ..., afetos aos cuidados aos doentes, trabalhem em regime de turnos e se mantenham os rácios de segurança mínimos nos turnos da manhã tarde e noite. Se a Sra. ... tivesse todos os fins-de-semana livres não poderíamos cumprir a legislação em vigor de todos os ... terem pelo menos uma folga coincidente com o Domingo em cada quatro semanas. Relativamente ao horário flexível aconselhamos que seja feito novo pedido onde a trabalhadora escolha dentro dos limites diários do horário estabelecido para os ..., as horas de início e termo do seu período normal de trabalho.

3. A trabalhadora foi notificada em conformidade e apresentou alegação [Doc. n.º 3].

4. Cumpridos os procedimentos prévios e considerando que se mantém a intenção de recusar o pedido, submete-se o assunto à consideração de V. Exa.

5. Com efeito, a recusa tem por base, cumulativamente, exigências imperiosas deste ... e a incapacidade de substituição da trabalhadora, atentas as dificuldades de que se reveste a contratação de trabalhadores nos serviços e empresas públicas.

6. Por outro lado, considerando os dados do Balanço Social de 2013, dos 1449 ..., 77% são mulheres e, destas, 29% têm idade inferior a 40 anos, estando potencialmente abrangidas pelo regime da parentalidade.

7. O ... ..tem 65 serviços a funcionar 24 horas por dia, 365 dias por ano, com uma elevada taxa de ocupação em internamento.

8. Tem, igualmente, três unidades de urgência externa, diversas áreas de diagnóstico e tratamento e de consulta externa.

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

10. Ora, as áreas acima referidas encontram-se já dotadas de um número de ... adequados, sendo aí colocados muitos dos ... 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.

11. Pelo contrário, as unidades de internamento estão asseguradas com o número mínimo de ..., em termos de horas de cuidados de enfermagem, revestindo especial dificuldade encontrar meios para assegurar a cobertura mínima das unidades de internamento nos períodos da tarde e noite, durante a semana, e aos fins-de-semana, sendo que algumas daquelas unidades funcionam já com apenas 2 elementos, por turno.

12. Acresce que a autorização de horários flexíveis, no quadro atual levará à violação dos direitos dos trabalhadores com horário rotativo pois não poderão ser cumpridas todas as regras.

13. Por último, se os horários flexíveis forem autorizados poderão, no limite, obrigar ao fecho de camas em alguns serviços.

14. 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 ....*

*15. Junto se envia o mapa de horários de trabalho, relativo aos últimos três meses, dos trabalhadores com funções idênticas às da trabalhadora acima identificada [Doc. n.º 4].*

*16. Pelo atrás exposto, solicito a V. Exa., se digne emitir parecer prévio à recusa de autorização para trabalho em regime de horário flexível à trabalhadora ..., atentas às exigências imperiosas do funcionamento da empresa e a impossibilidade de substituir a trabalhadora, indispensável para o adequado tratamento dos utentes que procuram ...prestados por este .... "*

- 1.2** O pedido de horário flexível apresentado em mão pela trabalhadora, datado de 01.06.2018, foi apresentado à sua entidade empregadora, nos seguintes termos:

*"(...) Venho por este meio pedir que me concedam horário de acordo com os artigos n.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho, de forma a que faça apenas o turno da manhã ou seja das 8h às 16h de segunda a sexta-feira.*

*Tenho dois filhos de 8 anos e 11 meses e de momento o pai deles está emigrado. Acrescento que a situação psicológica do meu filho mais velho agravou-se estando de momento a ser seguido no ... em consulta de pedo psicologia. Com tudo o mencionado e tendo em conta que resido com os meus filhos em regime de mesa e habitação, a minha situação familiar não me permite fazer outro horário senão o mencionado. (...)"*

- 1.3** Em 21.06.2018, a entidade empregadora, remeteu por correio registado, cuja carta foi devolvida pelos CTT em 04.07.2018, tendo a entidade empregadora notificado pessoalmente em 05.07.2018 a trabalhadora, da intenção de recusa, com o seguinte teor:

*" (...) Assunto: Horário flexível de trabalhador com responsabilidades parentais  
Em referência ao assunto em epígrafe, e considerando que a notificação  
através de ofício registado com aviso de receção, foi devolvida a este ..., com  
a seguinte mensagem "objeto com tentativa de entrega – devolvido a 4 de  
julho de 2018."*

*Informa-se que por Despacho da Sra. ... Diretora, deste ..., de 19 de junho de  
2018, exarado sobre a N/Inf. N.º ..., foi indeferido o horário flexível, conforme  
cópia se junta.*

**A informação da ... Responsável do Serviço de ..., remetida à trabalhadora foi a seguinte:**

*Assunto: Resposta ao pedido de horário fixo da Sr.ª ... ..*

*Em resposta ao pedido para praticar horário cuja prestação de trabalho se  
compreenda entre as 8 horas e as 16 horas, de segunda a sexta-feira,  
apresentado pela Sr.ª ... .., n.º mecanográfico ....*

*Cumpr-me informar que:*

*I. O serviço onde a Sr.ª ... .. atualmente desempenha funções num serviço ...  
com 32 ..., que assegura a admissão de doentes para ... , urgente e emergente,  
todos os dias e 24 horas por dia, Tem 4 postos de trabalho separados e  
diferenciados - ... (com capacidade para 5 doentes, com grau crítico variável  
de cuidados intermédios a intensivos) e duas ... com 14 ... cada, que se  
encontram distantes e com funcionamento separado.*

*II. A atividade assistencial deste serviço ficará gravemente comprometida se  
não for possível manter a colaboração das funções de ... em horário de  
"roulement", e com a dotação necessária à segurança e qualidade dos  
cuidados prestados.*

*Para cumprimento legal dos pressupostos para o normal funcionamento dos  
locais de prestação de cuidados, não é possível a atribuição do horário  
solicitado.*

*Devo realçar que o deferimento do pedido com este pressuposto legal sem o devido ajuste e compensação na dotação dos ... para manter a colaboração na prestação continua de cuidados implicará um acréscimo de carga horária significativa aos restantes elementos da equipa - principalmente em horário noturno ou de fins-de-semana e feriados, dificultando a continuidade e qualidade dos cuidados a prestar aos doentes. Atenciosamente*

**Pelo Departamento de Recursos Humanos foi proferido o seguinte despacho:**

ASSUNTO: Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

> ... ..

I - Enquadramento

1. - A trabalhadora acima identificada, a exercer funções no Serviço de ... Sra. ..., veio em 1 de junho de 2018, solicitar o direito a trabalhar em regime de horário flexível, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho para acompanhar os filhos menores, com 8 anos e 11 meses de idade.

2. - Relativamente ao horário de trabalho a praticar, a trabalhadora informa o seguinte: " (...) *de acordo com os artºs 56.º e 57.º do código do trabalho de forma a que faça apenas o turno da manhã ou seja das 8 h às 16h de segunda a sexta feira.*"

3 -A trabalhadora celebrou com este ..., um contrato de trabalho por tempo indeterminado 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, 120/2015, de 01 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016 de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, alterada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 02 de outubro e 14/2018, de 19 de março), com um período normal de trabalho semanal de 40 horas.

4-Sobre o requerimento apresentado, a Sr. ..., pronunciou-se nos termos seguintes: "(...) *Em relação á exposição apresentada pela Sra. ... .. somos de parecer que o horário solicitado não se enquadra na legislação em vigor sobre horários flexíveis, nomeadamente no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho pois esta legislação não prevê a fixação de folgas semanais. Como é óbvio um ... funciona 365 dias por ano e 24 horas por dia e os cuidados aos doentes são equivalentes nos turnos da manhã tarde e noite.*

*Assim propomos a recusa da alteração de horário, para horário fixo pois é uma necessidade imperativa que os ..., afetos aos cuidados aos doentes, trabalhem em regime de turnos e se mantenham os rácios de segurança mínimos nos turnos da manhã tarde e noite. Se a Sra. ... tivesse todos os fins-de-semana livres não poderíamos cumprir a legislação em vigor de todos os ... terem pelo menos uma folga coincidente com o Domingo em cada quatro semanas. Relativamente ao horário flexível aconselhamos que seja feito novo pedido onde a trabalhadora escolha dentro dos limites diários do horário estabelecido para os ..., as horas de início e termo do seu período normal de trabalho."*

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.*

*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**. O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve: 2- 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-la ao empregador, por escrito, com a antecedência n' e 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 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*

**6** - *Assim, nos termos conjugados das disposições legais invocados conclui-se o seguinte:*

*a) O trabalhador 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 da Código do Trabalho;*

*b) Todavia, o horário a praticar deve-se conter dentro do horário de funcionamento do estabelecimento, in caso, no 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 -Analisando o requerimento apresentado, informa-se que:*

*. A trabalhadora informa o horário de trabalho semanal que pretende praticar.*

*. A trabalhadora declara que vive com os menores em comunhão de mesa e habitação;*

*. A trabalhadora não informa por quanto tempo pretende usufruir deste regime de horário de trabalho*

*2 - Mais se informa que o número de ... deste ... apresenta a evolução seguinte:*

...	Número de Efetivos				Trabalhadores em Cedência	Trabalhadores com processo de cedência em curso	Aposentações Previstas
	Dez 2015	Dez 2016	Dez 2018	À Presente data			
...	1.464	1479	1480	1447	11	7	10

*3 - Por outro lado, a estrutura etária dos referidos ... é a seguinte:*

Escalão Etário	<39	40 a 49	50 a 54	55 a 59	>60
N.º de ...	403	356	289	252	147

*4 - Face ao exposto, submete-se à consideração superior. (...)"*

- 1.4** O processo de flexibilidade de horário remetido a esta Comissão fazia-se acompanhar dos seguintes documentos: cópia do pedido de flexibilidade de horário da trabalhadora e cópia da intenção de recusa da entidade empregadora.

- 1.5 Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu e entregou o processo a esta Comissão, em 10.07.2018, por protocolo.
- 1.6 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, 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 igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.
- 2.3** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que *“A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”*.
- 2.4** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.5** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da vida familiar com a vida profissional.

- 2.6 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).
- 2.7 A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe *“Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada”* recomendar que *“Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”*.

- 2.8** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>1</sup>, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
- 2.9** O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a *garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do 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; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*
- 2.10** No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbitrio legislativo e a proibição da discriminação.

---

<sup>1</sup> Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)



- 2.11** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “ *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.*”, e o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que “*A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*”.
- 2.12** Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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.*”
- 2.13** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.14** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

- 2.15** O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).
- 2.16** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.
- 2.17** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8, do artigo 57.º, do Código do Trabalho.
- 2.18** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8, do artigo 57.º, supra aludido.
- 2.19** Nos termos do n.º. 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja

desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.20** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2, do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que *“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”.*

**2.21** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

**2.22** A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. **Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário,**

cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. **Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.**

- 2.23** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].
- 2.24** Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, poderá este/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permita atender às suas responsabilidades familiares, ou então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe permita conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.
- 2.25** Por outro lado, a CITE tem entendido que **no horário flexível a elaborar pelo empregador**, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe

sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º, do mesmo Código.

**2.26** Na sequência de tudo o que ficou exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria em apreço e tendo presente o pedido sub judice, é de salientar, em primeiro lugar, que a legislação, acima referida, estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos/as trabalhadores/as, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas para o direito nacional e consagrados na Constituição Portuguesa, concretizáveis mediante a adoção de horários de trabalho que permitam a conciliação dos/as trabalhadores/as, detentores de assumidas responsabilidades familiares legalmente protegidas, com as necessidades organizacionais e de funcionamento das entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, devendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que significa que as entidades empregadoras, terão de demonstrar de facto, de forma objetiva e coerente, naquela situação concreta, em que se traduzem tais exigências imperiosas que aleguem existir.

**2.27** No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, das 8:00h às 16:00h.**

**2.28** Alegou, para o efeito pretendido, que tem a seu cargo dois filhos menores de idade, que o outro cônjuge encontra-se emigrado e que face à sua situação

familiar existente, necessidade de tal horário para acompanhar os menores.

- 2.12** No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora entende que o pedido deve ser recusado, e fundamenta tal decisão no facto de que o horário solicitado iria impedir o normal funcionamento do serviço, cujo horário é de 24 horas por dia e 365 dias por ano e que é necessário assegurar turnos de manhã, tarde e noite, colidindo não só com a atividade assistencial desenvolvida, mas também com a elaboração de um horário homogéneo e equilibrado para toda a equipa de ..., que implicará um acréscimo de carga horária para os restantes elementos da equipa.
- 2.29** Fundamenta ainda a entidade empregadora referindo que o serviço onde a requerente desempenha funções, **é um serviço ... com 32 ..., que assegura a admissão de doentes para ... , urgente e emergente, todos os dias e 24 horas por dia. Tem 4 postos de trabalho separados e diferenciados: ... .. e duas ... com 14 ... cada, que se encontram distantes e com funcionamento separado.**
- 2.30** Alega ainda que a atividade assistencial do serviço em causa fica gravemente comprometidos e não for possível manter a colaboração das funções de ... em horário de "roulement" e com a número necessário à segurança e qualidade dos cuidados prestados.
- 2.31** A entidade empregadora limitou-se a alegar a realidade do serviço, no que respeita à categoria de ..., sem cuidar de concretizar qual é a realidade do serviço, designadamente, quais as razões que determinariam a impossibilidade de os/as restantes trabalhadores/as do serviço assegurarem os restantes turnos, das 16:00h às 08:00h.

**2.32** Com efeito, não tendo a entidade empregadora, logrado demonstrar quais os turnos/horários existentes no serviço em causa, quantos/as trabalhadores/as são necessários/as no serviço naqueles horários e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, bem como os horários que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido por esta trabalhadora requerente, apenas nos resta concluir pela não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

**2.33** *Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”<sup>2</sup>*

**2.35** Na verdade, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar e não discriminando quando existam trabalhadores/as em situações idênticas, permitindo apenas a alguns deles/as o exercício dos seus direitos e denegando, através de recusa,

---

<sup>2</sup> Doutrina ínsita no Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt).



aos restantes, tal exercício, sem fundamento suficientemente forte, de acordo com a lei em vigor, que justifique.

**2.34 Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.**

**2.35** Saliente-se, ainda, que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

**3.1.** 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 ....

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e

peçoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, das disposições conjugadas 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(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes , consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE JULHO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP, CIP E CTP, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**