

## PARECER N.º 667/CITE/2019

**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 4708-FH/2019

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu, a 08.11.2019, da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., Enfermeira, a desempenhar funções no serviço de ....

**1.2.** O pedido apresentado pela trabalhadora, a 29.10.2019, recebido pela entidade empregadora a 31.10.2019, refere o que a seguir se transcreve:

«Exmos. Senhores

[...]

[...], casada, portadora do cartão do cidadão número [...], emitido pela República Portuguesa, válido até [...], contribuinte fiscal número [...], residente na Rua [...], com a categoria profissional de Enfermeira Especialista em ..., número mecanográfico [...], a exercer funções no Serviço de ..., nível ... (Unidade de ... da ...), no Centro Hospitalar [...], venho por este meio, muito respeitosamente, junto de V. Exas., nas qualidades de Presidente do Conselho de Administração e de Diretora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos do Centro Hospitalar [...], nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, solicitar que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho, titular do cartão do cidadão número [...], emitido pela República Portuguesa, válido até [...], contribuinte fiscal [...], menor de 12 anos.

Para esse efeito, declaro que sou casada com [...], progenitor do meu filho, portador do cartão do cidadão número [...], emitido pela República Portuguesa, válido até [...] contribuinte fiscal número [...] que é ..., ..., exercendo a sua atividade no serviço de ..., do Centro Hospitalar [...], em regime de turnos rotativas, noturnos e diurnos, de segunda a sexta-feira, sábados, domingos e feriados.

Mais informo que não disponho de retaguarda familiar que possa assegurar as necessidades do meu filho, pelo que, atendendo às exigências dos horários da minha profissão e da profissão do meu marido, quer no que tange ao número de horas, quer no que tange ao horário praticado na V/ instituição, tornou-se impossível conciliar os nossos horários para

*assegurar as responsabilidades parentais inerentes, que abrange os direitos e obrigações relativamente aos cuidados que se prendem com o meu filho, o que implica a responsabilidade de prover pela saúde, higiene, segurança, habitação, vestuário, bem-estar, alimentação, educação, designadamente, frequência e assiduidade pré-escolar, assegurando a respetiva condução deste, pelo que é urgente e inadiável a atribuição de um regime de horário de trabalho flexível.*

*Com efeito, atentos os poderosos fundamentos invocados, solicito a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, a adaptabilidade de horário de trabalho, de modo apoiar, acompanhar e assistir de forma devida e convenientemente o meu filho menor, de acordo com o seguinte:*

*- Dias de trabalho: de segunda a sexta-feira, entre as 08h00 e as 15h00, excluindo horário noturno.*

*- Dispensa de prestação de trabalho aos sábados, domingos e feriados.*

*Relativamente ao prazo, requero a flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam e não ultrapasse o limite dos 12 anos do meu filho, em estrito cumprimento do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

*Sem prescindir, faço notar que existe razoabilidade e proporcionalidade no pedido ora formulado e respetiva aplicação, tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado, a dimensão da Entidade onde exerço funções e o número de trabalhadores ao V/ serviço.*

*Finalmente, a Constituição da República Portuguesa (CRP) e o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, conforme dispõe a 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, sendo este acervo legislativo aplicável in casu.*

*Em anexo apresento Cópias do Assento Casamento e do Cartão de Cidadão do meu filho. Com os melhores cumprimentos, subscrevo-me com elevada estima e consideração.*

*[...]*».

**1.3.** A 4.11.2019, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, conforme despacho que se transcreve:

Pela Administração:

«Assunto: Resposta ao pedido de Flexibilidade de Horário de [...]

Cc Enfermeira Diretora

Horário Flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares

*Neste momento tem sido feito um esforço, por parte do serviço, de ajudar, no sentido de ir de encontro ao solicitado (8h às 15h de segunda a sexta-feira, excluindo feriados), situação que, sempre que possível, tentaremos manter. Lembramos que o pedido de flexibilidade ao abrigo de filhos menores não deve ser um pedido de horário rígido, e este deve sempre ser partilhado entre o pai e a mãe.*

*Para o Serviço de ..., o facto de existirem profissionais com pedido de horário fixo põe em causa a cobertura de assistência qualificada aos utentes com necessidade de ... O funcionário da área da saúde tem obrigações sociais de grande relevo.*

*Informamos que o serviço em causa tem cinco enfermeiros de 47 a iniciar horário de amamentação com dispensa de trabalho noturno, e que são necessários para assegurar os*

*cuidados nesta unidade de ..., oito no turno da manhã, sete para turno da tarde e sete para o turno da noite.*

*Foi efetuada reunião com a funcionária à qual foi reportada e informada da resposta.*

*Lembramos que qualquer pedido de flexibilidade de horário deve ser validado anualmente.*

*Esta situação vai ser reportada a Sr.<sup>a</sup> Enfermeira Diretora e solicitada a transferência de serviço onde seja possível a compatibilidade de horário solicitado.*

*[...]».*

**1.4.** A 8.11.2019, a trabalhadora faz a sua apreciação da intenção de recusa pela entidade empregadora nos termos seguintes:

*«Exmos. Senhores*

*[...]*

*Apresento os meus respeitosos cumprimentos.*

*Na sequência do pedido apresentado junto de V. Exas. a solicitar que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho menor de 12 anos, venho informar que estou disponível para exercer as minhas funções de Enfermeira (Especialista em ...) em qualquer outro serviço do Centro Hospitalar [...].*

*Como é do V/ conhecimento, o Centro Hospitalar [...] detém inúmeros serviços para onde poderei ser transferida com a atribuição de um regime de horário de trabalho flexível, conforme solicitado junto de V. Exas. e, à semelhança do que ocorre com inúmeros colegas enfermeiros que exercem funções no Centro Hospitalar [...], não se justificando uma diferenciação no tratamento desta questão.*

*Igualmente, como é do V/ conhecimento, considerando os inúmeros serviços existentes no Centro, a minha categoria profissional e os recursos humanos do Centro, é possível a minha substituição no serviço de ...-SMI 1, nível 3 (Unidade de ... da ...) para outro serviço e, conseqüentemente, a minha integração com a atribuição de um regime de horário de trabalho flexível, podendo, após ponderação, prestar os meus serviços, nos seguintes termos:*

*- Dias de trabalho: De segunda a sexta-feira, entre as 08h00 e as 16h00, excluindo horário noturno.*

*- Dispensa de prestação de trabalho aos sábados, domingos e feriados.*

*Relativamente ao prazo - enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam e não ultrapasse o limite dos 12 anos do meu filho.*

*Sem prescindir, reitero a razoabilidade e proporcionalidade no pedido ora formulado e respetiva aplicação, tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado, a dimensão da Entidade onde exerço funções e o número de trabalhadores ao V/ serviço.*

*Com os melhores cumprimentos, subscrevo-me com elevada estima e Consideração,*

*[...]».*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º,

alínea d): *«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».*

**2.2.** 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».*

**2.3.** 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».*

**2.4.** 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, o direito do trabalhador com filho menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, 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.

**2.4.1.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário 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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e

habitação».

**2.4.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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 20 dias contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a para lhe comunicar, por escrito, a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

**2.4.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.4.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.5.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, em que se entende 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».

**2.5.1.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal, «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;

<sup>1</sup>

Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 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».

**2.5.2.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho, e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.6.** Diga-se que, no que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora se esta for indispensável deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou em como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.7.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a 1/3 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.

2.8. No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora o seguinte:

*«[...] solicito a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, a adaptabilidade de horário de trabalho, de modo apoiar, acompanhar e assistir de forma devida e convenientemente o meu filho menor, de acordo com o seguinte:*

*- Dias de trabalho: de segunda a sexta-feira, entre as 08h00 e as 15h00, excluindo horário noturno.*

*- Dispensa de prestação de trabalho aos sábados, domingos e feriados».*

2.9. Fundamenta o seu pedido no facto de ter um filho menor de 12 anos a quem precisa prestar assistência.

2.10. Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, esclarece-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.

2.11. A este propósito, refere também o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 7.11.2019, relativo ao processo 3824/18.9T8STB.E1 (consultável em [www.cite.pt](http://www.cite.pt)) que «I- O regime especial de horário flexível visa adequar o tempo de trabalho às exigências familiares do trabalhador, nomeadamente, quando este tem filho menor de 12 anos. II- Tendo sido requerido pela trabalhadora demandada, um horário flexível, entre as 09h00 e as 18h00 com 1 hora de almoço, de 2.ª a 6.ª feira, e o sábado e domingo como dias de folga, motivado pela circunstância de a trabalhadora não ter ninguém que possa ficar com o seu filho menor de 5 anos, quando o infantário que o mesmo frequenta está encerrado, o horário requerido enquadra-se na definição de horário flexível, prevista no artigo 56.º do Código do Trabalho. III- Sobre o empregador recai o



dever de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho».

**2.12.** Atento o caso em análise, e após verificação dos documentos apensos ao processo, verifica-se que o horário pedido pela trabalhadora existe e é praticado dentro da sua organização. Com efeito, o pedido da trabalhadora corresponde ao turno designado pela entidade empregadora por «M1», com início às 8 horas e termo às 15 horas.

**2.13.** Em relação ao argumento, pela entidade empregadora, de que o pedido de flexibilidade horária «deve ser sempre partilhado entre o pai e a mãe», tal não decorre da interpretação que deve ser feita do artigo 56.º, n.º 1 do CT. Pelo contrário, ao prever que este direito pode ser exercido «por qualquer dos progenitores ou por ambos», o legislador afasta qualquer tipo de obrigação quanto à escolha deste regime de horário de trabalho. Assim, cabe aos progenitores – e não ao empregador – optar por exercer ou não este direito, e – naquele caso – fazerem-no ou não de forma conjunta.

**2.14.** É ainda da competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com harmonia e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> No que concerne à harmonização entre as normas que resultam do disposto no n.º 2 do artigo 56.º e no n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com artigo 212.º, ambos do CT, menciona-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, que refere: «*Aos direitos constitucionais de livre iniciativa económica e à liberdade de organização empresarial são oponíveis os direitos, também tutelados constitucionalmente, à conciliação entre a atividade profissional e familiar (art.º 50.º, n.º 1, al. b)), o direito à família e proteção da vida familiar (art.º 67.º, n.º 1) e, especificamente, o disposto no art.º 68.º, n.ºs 1 e 4, todos da CRP, dispondo este n.º 4 que «a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar». Por sua vez, o CT deu concretização à tutela da parentalidade nos termos dos artigos 33.º e seguintes, art.º 127.º, n.º 3, e art.º 212.º, n.º 2, realçando-se que, no que ao art.º 56.º se refere e, sendo a própria lei que, nessa medida, e tendo ainda em conta que salvaguarda os poderes do empregador nos termos do n.º 2 desse preceito, estabelece uma limitação aos seus poderes diretivos consagrados no art.º 97.º do CT».*



**2.15.** Da análise do mapa de horários dos/as enfermeiros/as que trabalham neste Centro Hospitalar, afere-se que, para além da trabalhadora referida pela entidade empregadora na sua intenção de recusa, há ainda mais três trabalhadores/as a quem foi autorizado o mesmo pedido submetido pela ora requerente. Significa isto que, das 47 pessoas com categoria profissional idêntica que integram o mesmo serviço que a trabalhadora/requerente, apenas três não a podem substituir no turno por esta pretendido, a que acrescem as cinco profissionais com dispensa para amamentação referidas pela entidade empregadora na sua intenção de recusa. Permanecem – contudo - 38 enfermeiros/as disponíveis para fazê-lo.

**2.16.** O empregador justifica também a sua intenção de recusa do pedido de horário flexível com o argumento de que tal pretensão «põe em causa a cobertura de assistência qualificada aos utentes com necessidade de ...», sem – contudo – a concretizar. Ora, como já foi referido, o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da organização deve ser interpretado como exigindo ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação do trabalho com a família do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares.

**2.17.** Não tendo esta exigência sido cumprida, pois não consta – da intenção de recusa – qualquer demonstração inequívoca de que a unidade de enfermagem à qual pertence a requerente colapsa se lhe for concedida a flexibilidade horária, tal argumento não pode senão considerar-se meramente subjetivo. O que se esperava e competia ao empregador era que demonstrasse de que forma a atribuição do horário flexível à trabalhadora poderia consubstanciar motivos imperiosos do funcionamento do Centro Hospitalar, concretizando os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados face aos meios humanos necessários e disponíveis.

**2.18.** Finalmente, face ao argumento na intenção de recusa pela entidade

empregadora, de que só uma transferência de serviço poderia – eventualmente – atender às pretensões da requerente, e independentemente da disponibilidade desta para fazê-lo, pelos motivos supra expostos tal não poderá considerar-se, uma vez que se estaria aqui perante um tratamento discriminatório da ora requerente face às outras pessoas com a mesma categoria profissional que se mantêm na mesma unidade desta praticando o turno «M1».

**2.19.** Saliante-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 CRP 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 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 pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 4 de DEZEMBRO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO**

COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA.