# PARECER N.º 84/CITE/2020

**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 307-FH/2020

## I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu, a 17.01.2020, por correio eletrónico, da entidade empregadora **...,** pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora **...,** a exercer funções de Enfermeira.

**1.2.** A 20.12.2019, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

*«Exmo. Senhor Presidente do Conselho de Administração do ...*
*Eu, XXX, portadora do Cartão de Cidadão número XXX, residente na Av. XXX, funcionária do ... com a categoria profissional de enfermeira no serviço de Neurologia, Oncologia Médica e Hematologia, com o número mecanográfico XXX, de momento em horário de aleitação, venho por este meio solicitar horário flexível por responsabilidades familiares ao abrigo dos Artigos 56° e 57º do Código de Trabalho, para prestar assistência a filho menor de 12 anos (nascido a 14 de março de 2019), a partir de 14 de março de 2020 (ou seja, após termo do período de aleitação), e até que o meu filho complete 12 anos de idade, conforme o número 1 do Artigo 56° do Código de Trabalho. Solicito que me seja atribuído o horário com início às 8 horas e termo às 16 horas, de segunda a sexta-feira com exclusão de feriados e fins de semana, pelo facto de haver incompatibilidade familiar que me permita exercer outro horário.*
*O meu companheiro e pai do meu filho trabalha como Repórter de Imagem/Jornalista, não tendo horário fixo, trabalhando também ao fim-de-semana e ausentando-se do*


RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*País por longos períodos (conforme declaração em anexo). Não temos qualquer apoio familiar a que possamos recorrer, uma vez que tanto os meus pais como os meus sogros residem no Alentejo (a cerca de 250km de distância). Daí não ter nenhum familiar que possa ficar com o meu filho enquanto estamos a trabalhar e fora do horário de funcionamento da creche.*

*Caso seja possível, gostaria de ficar no Serviço onde exerço funções. No entanto, encontro-me disponível para ir para outro serviço se for mais conveniente para a Instituição.*

*Declaro ainda que o menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação (conforme declaração em anexo).*

*Lisboa, 18 de fevereiro de 2019*

*Cumprimentos,*

*XXX».*

**1.3.** A 08.01.2020, na sequência de reunião do Conselho de Administração, a entidade empregadora deu conhecimento à trabalhadora da seguinte intenção de recusa via correio eletrónico:

*«Exma. Sra. XXX*

*Acusamos a receção, em 20 de dezembro de 2019, do pedido de horário flexível, cujo teor anotámos e em relação ao qual nos cumpre decidir pela respetiva recusa, nos termos e com os fundamentos seguintes:*

*I. Do requerimento apresentado verifica-se que V. Exa. solicita a atribuição de um horário fixo, como se fosse passível de ser enquadrado como horário flexível.*

*II. Encontrando-se integrada na carreira de enfermagem e desempenhando funções numa instituição hospitalar que presta cuidados de saúde, ininterruptamente, 24 horas por dia, sete dias por semana, 365 dias por ano, não é viável a atribuição de um horário fixo a coberto da proteção na parentalidade.*

*III. O ... é uma pessoa coletiva de direito público que tem por missão a prestação de cuidados de saúde especializados na área da doença oncológica.*

*IV. Considerando que a atividade hospitalar em geral, e em particular a atividade clínica, desenrola-se, quase em exclusividade, duma forma contínua, a estrutura de afetação dos seus trabalhadores terá de acompanhar essa particularidade.*

*v. Acresce que, no local onde se encontra colocada - Serviço de Internamento de Pediatria -, o horário de trabalho é em regime de turnos, não podendo ser estabelecido*


RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*outro tipo, atendendo a que o serviço é de Internamento, onde se verifica a prestação contínua de cuidados aos doentes aí internados.*

*VI. Se, é verdade que a maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes e que, para concretização dos princípios constitucionais, sob a epígrafe de "Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito do trabalhador com filho menor de 12 anos, a trabalhar em regime de horário flexível.*

*VII. Constitucionalmente está também garantido o direito à saúde e o acesso de todos os cidadãos, independentemente da sua condição económica, aos cuidados da medicina curativa e de reabilitação, concretizado, nomeadamente, pela racional e eficiente cobertura de todo o País em recursos humanos.*

*VIII. E, não obstante o Código de Trabalho possibilitar, caso seja mais favorável ao empregador, que este atribua um horário fixo ao trabalhador, tal não poderá significar - no caso de uma instituição pública que presta cuidados de saúde ininterruptamente, em todos os dias do ano - que esse horário fixo, possa apenas ser praticado nos dias úteis.*

*IX. Acresce que se tem verificado uma redução de efetivos no grupo profissional de enfermeiros, bem como um aumento das ausências, por motivos diversos.*

*X. Do exposto, resulta manifestamente impossível a acomodação de todos os pedidos de horários de trabalho com as especificidades que V. Exa. requereu, sob pena de se comprometer séria e definitivamente o cumprimento da missão da Instituição, que o mesmo é dizer, o direito ao acesso a cuidados de saúde dos cidadãos.*

*XI. Na presente data, e atento o número de profissionais a quem viu o ... ser atribuído um horário fixo - como enquadrável em horário flexível - não é possível comportar a atribuição deste tipo de horário a mais colaboradores, considerando que a Instituição labora 24 horas por dia, 7 dias por semana, 365 dias por ano.*

*XII. De salientar que V. Exa. nada mencionou quanto ao horário da creche e à sua indisponibilidade para assegurar a vigilância dos menores.*

*XIII. Acresce que, o progenitor trabalha em regime de freelancer, o que lhe permite uma melhor gestão de horários e poderá possibilitar a compatibilização com os seus turnos.*

*XIV. O mesmo se poderá dizer quanto ao seu local de residência, que dista a 100m do portão principal da sua entidade empregadora.*

*XV. Face ao exposto, propõe o ... a atribuição de horário flexível nos termos estritamente previstos legalmente, ou seja, preservando a integralidade do cumprimento do PNT em cinco dias por semana, com folgas rotativas, com os seguintes inícios e termos do trabalho normal diário:*


RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*• Turno da Manhã - plataforma móvel entre as 8h e as 10h30 e entre as 14h30 e as 17h, devendo ser interrompida por um período de descanso de 1h;*

*• Turno da Tarde - plataforma móvel entre as 14h e as 16h30 e entre as 21h30 e as 23h, devendo ser interrompida por um período de descanso de 1h;*

*• Turno da Noite - plataforma móvel entre as 23h e as 1h e entre as 06h30 e as 8h, devendo ser interrompida por um período de descanso de 1h.*

*XVI. Acresce que, o direito de proteção da parentalidade se concretiza, igualmente, numa lógica de responsabilidades parentais partilhadas, não tendo V. Exa., alegado, ou feito prova, da Impossibilidade do outro progenitor poder assegurar a «assistência Inadiável e imprescindível» aos menores.*

*NESTES TERMOS:*

*Considerando os factos que aqui se expõem e por ser entendimento que estamos perante uma situação de exigência Imperiosa de funcionamento do Serviço Nacional de Saúde, não se afigura possível atender a solicitação de V. Exa., pelo menos na forma como configura o pedido, porquanto não se trata de um pedido de horário flexível nos termos legalmente estabelecidos, não tendo suporte na letra nem no espíritoo da norma que Invoca.*

*Assim, pronunciamo-nos pela recusa de atribuição do horário nos termos solicitados.*

*Com os melhores cumprimentos.*

*O Presidente do Conselho de Administração,*

*XXX».*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»): «d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».

**2.2.** A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») estabelece que:

«*1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na*


RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*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.** E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido 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.** Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi 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 Código do Trabalho (CT), que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cf. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como 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.

**2.5.** O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.6.** 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 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;


RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

b) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação».

**2.7.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador só 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. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se o empregador não observar este prazo, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com a alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do CT.

**2.8.** 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 - a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT.

**2.9.** 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 – cf. artigo 57.º/7 do CT.

**2.10.** 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 CT.


RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

**2.11.** 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 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 da organização.

**2.12.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos 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/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.13.** No caso em apreço, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em regime de horário flexível, solicitando ao empregador que lhe seja atribuído «o horário com início às 8 e termo às 16 horas, de segunda a sexta-feira, com exclusão de feriados e fins-de-semana».

**2.14.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido no facto de haver «incompatibilidade familiar» que lhe permita exercer outro horário. Isto porque tem um filho de nove meses e o outro progenitor tem necessidade profissional de se ausentar em datas imprevistas (fins-de-semana incluídos), inclusive fora do País, residindo – a restante família - a mais de 200 quilómetros de distância.

**2.15.** 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


RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

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.

**2.16.** É 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 serviço, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada[1].

**2.17.** Analisado o pedido da trabalhadora com responsabilidades familiares, verifica-se que o mesmo cumpre com os requisitos legais supra referidos.

**2.18.** Quanto às alegações do empregador, cumpre esclarecer que a mencionada no ponto IX da intenção de recusa («redução de efetivos no grupo profissional de enfermeiros, bem como aumento de ausências por motivos diversos»), para além de genérica, é inimputável à trabalhadora, não podendo esta ser penalizada por esse facto.

[1] No que concerne à harmonização entre as normas que resultam do disposto no nº 2 do artigo 56º e no nº 3 do artigo 56º conjugado com o artigo 212º do CT, mencione-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 também oponíveis os direitos, também tutelados constitucionalmente, à conciliação entre a atividade profissional e familiar (art.º 50º, nº 1, al. b)), o direito à família e proteção da vida familiar (art.º 67º, nº 1) e, especificamente, o disposto no art.º 68º, nºs 1 e 4, todos da CRP, dispondo este nº 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 33º e seguintes, 127º, nº 3, e 212º, nº 2, realçando-se que, no que ao art.º 56º se refere e, sendo a própria lei que, nessa medida e tendo ainda em conta que salvaguarda os poderes do empregador nos termos do nº 2 desse preceito, estabelece uma limitação aos seus poderes diretivos consagrados no art.º 97º do CT*».


RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

**2.19.** Tanto mais que adiante, no ponto XI da intenção de recusa do empregador consta a menção: «[...] atento o número de profissionais a quem viu o XXX ser atribuído um horário fixo [...], não é possível comportar a atribuição deste tipo de horário a mais colaboradores», dando claramente a entender que casos em tudo semelhantes teriam um tratamento desigual injustificado, numa violação ao artigo 13.º da CRP, isto é, ao princípio da igualdade, vertido na legislação ordinária nos artigos 23.º e seguintes do CT.

**2.20.** Quanto ao expresso no ponto XII da intenção de recusa do empregador («De salientar que V. Exa. nada mencionou quanto ao horário da creche e à sua indisponibilidade para assegurar a vigilância de menores»), a lei não obriga à prestação de prova alguma por parte do/a trabalhador/a requerente deste tipo de regime de trabalho.

**2.21.** A isto acresce que, do pedido da trabalhadora em causa, resulta lógico que, se o outro progenitor trabalha com isenção de horário, fora do País até, e a restante família passível de prestar suporte dista 200 quilómetros, com horários em permanente mudança não se torna possível assegurar os cuidados e rotinas essenciais a uma criança de nove meses.

**2.22.** Sublinhe-se, relativamente aos pontos XIII e XIV da intenção de recusa do empregador («Acresce que o progenitor trabalha em regime de *freelancer*, o que lhe permite uma melhor gestão de horários e poderá possibilitar a compatibilização com os seus turnos» e «O mesmo se poderá dizer quanto ao seu local de residência...», respetivamente), que o mesmo não deve imiscuir-se na vida privada da trabalhadora requerente, não lhe competindo ajuizar da forma daquela melhor conciliar o trabalho com a família.

**2.23.** Finalmente, quanto ao alegado pelo empregador no ponto XVI da sua intenção de recusa («Acresce que o direito de proteção da parentalidade se concretiza igualmente numa lógica de responsabilidades partilhadas, não tendo V. Exa. alegado ou feito prova da impossibilidade do outro progenitor


RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

poder assegurar a 'assistência inadiável e imprescindível' ao menor»), recorde-se novamente que em nenhum preceito relativo ao trabalho em regime de flexibilidade horário consta a necessidade de o/a requerente prestar prova alguma – cf. artigos 56.º e 57.º do CT.

**2.24.** Pelo contrário, já no final do n.º 1 do artigo 56.º do mesmo diploma, ao estabelecer os titulares do gozo deste direito (ao trabalho em regime de flexibilidade horária), refere o legislador que o mesmo pode «ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos», tornando manifestamente improcedente a necessidade de qualquer alegação de prova.

**2.25.** Saliente-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-lhe essa mesma conciliação nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2, todos do


RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE FEVEREIRO DE 2020, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP, CIP E CTP, COMO CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA.**


RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt