

## **PARECER N.º 374/CITE/2022**

**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** CITE-FH/1670/2022

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 16.05.2022, via CAR, 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 as funções de ... nesta organização.

**1.2.** Em 18.04.2022, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada conforme a seguir se transcreve:

*«..., [...], ..., [...], com o horário semanal de 40 horas, encontrando-se atualmente a realizar o horário das 9horas às 12:30 e das 13horas às 17:30, solicita que lhe seja autorizada a flexibilidade horária com entrada entre as 8horas e as 10:30 e saída entre as 16:30 e as 19:30 com pausa para almoço de 30 minutos. Os motivos são: o facto de ter uma filha menor de 12 anos, com quem vive em comunhão de mesa e de habitação, e o domicílio de ambas ficar a 75kms do local de trabalho».*

**1.3.** Via eletrónica, em 05.05.2022, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora, nos seguintes termos:

*«[...] Indeferido com fundamento nos seguintes factos relevantes para o normal funcionamento do ..., designadamente:*

*1. As funções de ... que a requerente exerce exigem, por inerência da sua natureza, funcionalidade e normal concretização, presença no CH durante as horas de expediente, designadamente para trabalho com as direções médicas e chefias de enfermagem, as quais têm em regra um horário fixo entre as 8 e as 15horas;*

*2. A dinâmica hospitalar concentra-se no período da manhã, e as reuniões de trabalho com os diversos gestores de área são preferencialmente no período da manhã, pelo que a hora de entrada flexibilizada até às 10:30 inviabiliza o agendamento destas reuniões e*

*outras ações conjuntas; inviabiliza a participação em múltiplas atividades que envolvem os seus pares, formações e reuniões de trabalho com o próprio Conselho de Administração;*

*3. O trabalho de backoffice das funções exercidas pela requerente não requiere presença física 5 dias por semana das 16:30 às 19:30, período em que a mesma já não tem possibilidade de contacto com as direções médicas e chefias de enfermagem com as quais partilha o exercício das suas funções».*

**1.4.** A requerente não realizou qualquer apreciação.

**1.5.** Ao processo, o empregador apensou o mapa com o horário praticado pela trabalhadora nos meses de março a maio do ano corrente.

## **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 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 trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) 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 «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».

**2.7.** 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. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) 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 do artigo 57.º/8/c) 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.

**2.10.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, 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».

**2.11.** Nos termos do citado artigo 56.º/3 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;
- 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 descanso não superior a duas horas».

**2.12.** 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.

**2.13.** 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 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 artigo 56.º/3 do CT.

**2.14.** 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 do estabelecimento/serviço.

**2.15.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades

familiares, 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.

**2.16.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita a atribuição de horário flexível, com entrada entre as 8 horas e as 10:30 e saída entre as 16:30 e as 19:30, com 30 minutos de pausa para almoço.

**2.17.** A requerente fundamenta o seu pedido no facto de precisar de prestar assistência imprescindível à sua filha de 9 anos, sendo a conciliação complicada de gerir, uma vez que reside a 75 quilómetros do local de trabalho.

**2.18.** Sem referência alguma ao prazo para que o solicitado perdure, considera-se que a trabalhadora solicita este regime pelo limite máximo permitido, ou seja, até ao 12.º aniversário da criança – cf. artigo 56.º/1 do CT

**2.19.** E refere expressamente que mora com a filha em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** Assim sendo, conclui-se que o pedido reúne todos os requisitos a que está legalmente adstrito, incluindo o PNT.

**2.21.** O empregador avança com três argumentos na intenção de recusa, aparentemente subsumíveis a necessidades imperiosas da organização:

- Que as funções profissionais exercidas pela requerente exigem a sua presença no Hospital «durante as horas do expediente, designadamente, para trabalho com as direcções médicas e chefias de enfermagem, as quais têm – em regra – um horário fixo, entre as 8 e as 15 horas;
- Que o «grosso» da atividade hospitalar decorre no período da manhã, pelo que a entrada às 10:30 obstaculiza, mormente, o «agendamento de reuniões de trabalho com os diversos gestores de área», bem como «outras ações conjuntas», donde a entidade empregadora salienta «múltiplas atividades que envolvem os seus pares, formações e reuniões com o próprio Conselho de Administração»; e
- Que o trabalho de *backoffice* das funções da requerente «não requer a sua presença física cinco dias por semana, das 16:30 às 19:30, período em que a mesma já não tem possibilidade de contacto com as direcções médicas e chefias de enfermagem (...).

**2.22.** Começando por referir que todas as razões aventadas pela entidade empregadora improcedem por manifesta falta de fundamentação, sublinhe-se que não basta invocar um dos dois motivos previsto na lei para indeferir este tipo especial de horários – cf. artigo 57.º/2 do CT

**2.23.** Com efeito, é ainda preciso concretizá-lo com rigor e demonstrar – através de um raciocínio lógico e silogístico, em que a relação causa/efeito seja manifesta – que deferir o horário solicitado pelo/a requerente impede o efetivo funcionamento regular da organização em causa. O que a entidade empregadora, claramente, não fez.

**2.24.** Senão, vejamos. No primeiro ponto, desconhecemos o descritivo de funções que integra as competências da trabalhadora; bem como o que se deve entender pela expressão «horário de expediente», e exatamente qual a quantidade de direções médicas e chefias de enfermagem que trabalham das 8 às 15horas, quando a entidade empregadora refere «em regra».

**2.25.** Tudo isto seria relevante para a intenção de recusa ser tida em conta. Mas nada disto é remotamente fundamentado ou documentalmente provado. Onde, não passam de meras alegações de facto, sem qualquer valor jurídico para o caso em análise.

**2.26.** Prosseguindo para o segundo ponto – ficamos também sem saber o que quer a entidade empregadora significar com «dinâmica hospitalar», bem como com o «período da manhã». Quando refere que as reuniões são «preferencialmente» neste período, *a contrario sensu*, depreende-se que também se fazem noutros horários. Tanto que, lembre-se, a requerente entrará ao serviço, o mais tardar, às 10:30. Por muito cedo que se dê por terminada a manhã, será consensual, até pela questão morfológica da palavra, que até ao meio-dia ainda se estará em bom tempo de reunir. Em suma, ficarão sempre a disponíveis 90 minutos para o efeito.

**2.27.** Quanto às outras «ações conjuntas», que se desdobram em «atividades múltiplas» como «formações e reuniões», até com o próprio CA, o mesmo raciocínio será aplicável às reuniões já referidas – *in extremis*, a requerente entra ao serviço às 10:30. Mais se refira que a plataforma móvel não significa que as partes não possam acordar em horários entre ambas sempre que houver necessidade disso e a presença física da trabalhadora for indispensável. Porque existe ainda a possibilidade de reunir à distância, prática esta que a pandemia generalizou em todos os setores, ao longos dos últimos dois anos e meio.

**2.26.** Sobre o último ponto, ficamos também sem saber o que significa a entidade empregadora com determinadas realidades que refere: exatamente que funções de *backoffice* exerce a trabalhadora-requerente? E por que motivo na plataforma móvel da tarde a mesma só estaria afeta a essas funções? Qual a necessidade de a requerente se manter em contacto com as direções referidas para fazer o seu trabalho?

**2.27.** Nenhuma destas questões tem resposta porque a entidade empregadora não concretiza nada do que alega. Assim sendo, repita-se, os mesmos não passam de meras alegações de facto, sem relevância jurídica alguma para o caso ora em análise.

**2.28.** Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o 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 que favoreçam a conciliação do trabalho com a família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE, EM 8 DE JUNHO DE  
2022**