

**PARECER N.º 544/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 nº CITE-FH/2678/2022

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 01.08.2022, via eletrónica, 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 Enfermeira nesta organização.

**1.2.** A 07.07.2022, deu entrada na entidade empregadora requerimento da trabalhadora supra identificada a solicitar prestação de trabalho em regime de horário flexível conforme a seguir se transcreve:

*«Eu, ..., [...], venho por este meio solicitar flexibilidade horária com base nos seguintes artigos da lei:*

*1. Artigo 56.º: ‘Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares’*

*n.º 1 [...]*

*n.º 2 [...]*

*Plataforma móvel solicito o horário das 8 às 17horas com 30 minutos de pausa para refeição;*

*Plataforma fixa solicito o horário entre as 10 e as 14horas.*

*2. Artigo 57.º: ‘Autorização de trabalho em regime de horário flexível’*

*- Prazo previsto dentro do limite aplicável: 26 de janeiro de 2032 (12.º aniversário do meu único filho menor);*

*- Declaro que o meu filho ... vive comigo em comunhão de mesa e habitação».*

**1.3.** Via eletrónica, em 26.07.2022, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora, nos seguintes termos:

*«Junto se envia deliberação do Dr. Para tomada de conhecimento.*

*Em anexo se remete o documento em epígrafe».*

*«A Enfermeira ... [...] vem solicitar [...] horário flexível [...] ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, das 8horas às 16:30, sendo que a plataforma móvel é das 8 às 17horas e a plataforma fixa é das 10 às 14horas, com 30minutos de pausa para refeição.*

*Após análise do processo, informa-se que a trabalhadora reúne os pressupostos necessários [...]*

*Face ao que antecede, somos de parecer que o requerido está em condições de ser autorizado [...]*»

Pela área de Gestão de RH, em 08.07.2022.

*«Pedido não está instruído pela área de gestão de recursos humanos. Dada a grave carência de recursos de enfermagem no ..., situação que compromete a atividade assistencial e a segurança de funcionamento dos serviços, não é possível autorizar o pedido».*

Pela Enfermeira Diretora, em 25.07.2022.

*«Proceder em conformidade com o teor da decisão da Sra. Enfermeira Diretora».*

Pela Direção, em 27.07.2022.

**1.4.** Aqui chegados, há que fazer duas ressalvas: em primeiro lugar, se a intenção de recusa só foi assinada pela direção em 27.07., não deveria ter sido remetida à requerente na véspera. Até porque ainda estava dentro do prazo para notificação referido na lei – cf. artigo 57.º/3 do CT

**1.5.** Em segundo lugar, a mesma intenção de recusa, só tendo sido rececionada pela trabalhadora em 26.07., daria a esta prazo para apreciar até 01.08. – cf. artigo 57.º/ 4 do CT. Contudo, ao ter remetido para a CITE o processo nesse mesmo dia, o ... não permitiu que a requerente exercesse o direito essa faculdade que a lei lhe proporciona. Tanto quanto é sabido, até à data em que o presente parecer foi concluído, nenhuma apreciação foi realizada pelo trabalhador e/ou remetida a esta Comissão.

**1.6.** Ao processo, o empregador não juntou mais documentos do que aqueles que já foram referidos.

## 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 horário de trabalho com «Plataforma móvel solicito das 8 às 17horas, com 30 minutos de pausa para refeição» e «Plataforma fixa solicito o horário entre as 10 e as 14horas», correspondente ao turno existente na organização das 8 às 16:30, de acordo com informação dos Recursos Humanos do ...

**2.17.** A requerente fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de uma criança de um ano de idade, precisando – pois – de conciliar o trabalho com a família, objetivo deste regime especial de trabalho.

**2.18.** E refere, como prazo para que o solicitado perdure, o limite máximo permitido por lei, ou seja, até ao 12.º aniversário do filho – cf. artigo 56.º/1 do CT.

**2.19.** A trabalhadora declara ainda expressamente que mora com o descendente em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** Do supra exposto se conclui estarem reunidos todos os requisitos legais, PNT incluído, para um pedido deste tipo.

**2.21.** Na intenção de recusa, o empregador limita-se a referir a «grave carência de recursos de enfermagem», o que «compromete a atividade assistencial e a segurança de funcionamento dos serviços».

**2.22.** Este não pode ser, contudo, motivo admissível para indeferir o solicitado pela trabalhadora. Isto porque a uma Enfermeira de um ... de uma cidade que é, também, a capital do País, não lhe pode ser assacada a responsabilidade de faltarem profissionais de saúde com o seu perfil. Essa é, na verdade, uma competência de gestão que cabe, senão à entidade empregadora, a outras instâncias. Mas nunca à requerente.

**2.23.** A lei é muito clara quando diz que só são deferíveis intenções de recusa assentes na imprescindibilidade do/a trabalhador/a ou em necessidades imperiosas de funcionamento da organização – cf. artigo 57.º/2 do CT

**2.24.** Estes têm, porém, de ser motivos muito bem fundamentados, pois em causa estão valores defendidos pela Lei Fundamental, ao ponto de o legislador ter criado um regime legislativo especial para cuidadores/as de crianças até 12 anos de idade.

**2.25.** Não basta, pois, indeferir o pedido num par de linhas para vedar à requerente o direito a conciliar o trabalho com a família.

**2.26.** Realce-se, de resto, que a profissional nem se escusa a prestar serviço aos fins-de-semana, pretendendo somente ver o seu filho acordado nos dias em que esta não estiver no berçário (agora), na creche (mais tarde) ou na escola (posteriormente).

**2.27.** 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.

**2.28.** 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 trabalho/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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA  
DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP –  
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 17 DE AGOSTO DE 2022**