

## **PARECER N.º 607/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/3100/2022

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 06.08.2022, 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 ... nesta organização.

**1.2.** A 19.08.2022, 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 requerer autorização superior para, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho [...] praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a prestar assistência inadiável e imprescindível às minhas filhas menores de 12 anos, ... (nascida a ...) e ... (nascida a ...) ambas a viverem em comunhão de mesa e habitação com a requerente.*

*Considerando o disposto no artigo 56.º do Código de Trabalho, proponho que o referido horário seja das 9 às 17 horas, apenas em dias úteis, excluindo fins-de-semana e feriados nacionais, com plataforma móvel das 9 às 18 horas e plataforma fixa entre as 11 e as 15 horas, até as menores completarem os 12 anos de idade, conforme previsto na lei.*

*O requerimento tem como finalidade a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, conforme o artigo 68º da Constituição da República Portuguesa (CRP) estabelece, nomeadamente as filhas menores, dado que, o meu cônjuge (pai das menores) também é ... e trabalha 35 horas semanais em horário rotativo [...].»*

**1.3.** Em 23.08.2022, a trabalhadora foi notificada da seguinte intenção de recusa:

*«Não é possível autorizar o pedido dado que tem de ser garantida a dotação segura nos turnos noturnos e nos dias não úteis. Os doentes têm direito a ter dotações adequadas em cada turno e o presente pedido reduz o número de profissionais que integram a*

escala de horário rotativo. Existe assim um conflito de interesses entre as necessidades do profissional e a necessidade de garantir aos doentes internados cuidados seguros».

**1.4.** A trabalhadora realizou a sua apreciação em 26.08.2022, nos seguintes termos:

«Eu, ..., com a categoria de ... [...] entreguei, no dia 19/08/2022, (conforme anexo) o pedido regime de horário flexível previsto no Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - artigos 56.º e 57.º), com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível, a ter efeitos a partir do dia 19 de setembro de 2022, data que regresso da licença parental alargada.

Após receção, por via e-mail (no dia 24/08/2022) (conforme anexo), do Despacho de recusa do pedido de horário flexível (conforme anexo), venho apresentar contrarresposta e requerer a reapreciação da decisão.

Desde já, cumpro os elementos necessários para solicitar o horário flexível, porque segundo o artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12/02 [...]

Solicito o gozo de horário flexível com responsabilidades familiares ao abrigo do disposto no art.º 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12/02, para acompanhamento de filhos menores, ..., nascida a ... e ..., nascida a ..., pelos seguintes motivos:

O meu agregado familiar é constituído por mim, pelo meu cônjuge e pelas minhas filhas, em comunhão de mesa e habitação (conforme anexo), e não possuímos suporte familiar ou outro, nas proximidades da nossa área de residência.

O meu cônjuge, também ..., pratica um horário rotativo de segunda a domingo, incluindo feriados, das 8h00-15h30; 15h00-23h00; 22h30-08h30 (conforme anexo), em que muitas vezes por necessidade do serviço ou pela imprevisibilidade do dia a dia tem que realizar seguimentos de turnos ou fazer turnos extra para colmatar falta de pessoal. Atenta ao artigo 56.º, do Código do Trabalho, solicitei um horário de trabalho que esteja compreendido entre as 9 e as 17 horas nos dias úteis, excluindo fins de semanas e feriados nacionais, pretendendo-se fundamentalmente:

Conseguir levar e buscar as minhas filhas às respetivas escolas (respeitando o horário de funcionamento das mesmas – conforme anexo - e para permitir ser pontual no meu local de trabalho, sendo do conhecimento da minha chefia que me desloco para o hospital/casa de transportes públicos).

Para dar assistência inadiável e imprescindível ao fim de semana e feriados, uma vez que, as escolas se encontram encerradas e o meu cônjuge trabalha em regime de horário rotativo de segunda a domingo e, não temos qualquer tipo de apoio familiar ou outro, para garantir as necessidades, estabilidade e segurança das nossas filhas.

Informo ainda, que me encontro a amamentar a minha filha ...a, de apenas 6 meses de idade (conforme anexo).

Período de duração deste horário: até as menores completarem os 12 anos de idade,

conforme previsto na Lei n.º 7/2009, de 12/02.

*Posto isto, não pretendendo de forma alguma incumprir com o contrato de trabalho celebrado com a instituição, pretendo apenas a utilização dos mecanismos legais para solicitar um horário de trabalho compatível com a conciliação da vida pessoal e profissional, que é na prática reconhecida pela legislação.*

*O pedido para que a prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira é legítimo e enquadrável no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir ao trabalhador o cumprimento das suas responsabilidades familiares.*

*O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que [...].*

*Desta forma, com o horário pretendido e com plataforma móvel (09h00- 18h00) estou a disponibilizar 8 a 9 horas de trabalho seguidas, de segunda a sexta-feira, perfazendo um total de 40 a 45 horas de trabalho semanal, para que o empregador possa fixar as balizas da hora de entrada e saída, a fim de eu cumprir as 35 horas semanais a que estou obrigada contratualmente.*

*Reforço ainda que este horário pretendido está dentro de um dos horários praticados no serviço (turno diurno de 12 horas, compreendido entre as 8h-20h), mas como a minha realidade familiar não consegue compreender este horário devido ao facto não poder entrar antes das 9 horas e não poder sair depois das 18 horas, visto que o meu marido também é enfermeiro, trabalha por turnos, havendo sempre a imprevisibilidade de seguir turno ou de ter que realizar turnos extra e, assim, sermos ambos enfermeiros e trabalharmos por turnos não conseguimos ir pôr nem buscar as nossas filhas à escola e prestar cuidados inadiáveis (relembro que até à presente data a minha filha de 6 meses está a amamentar); bem como, o horário de entrada de ambas as escolas compreendem entre as 8:30 e as 9 horas e a saída às 18:30 (conforme anexo).*

*[...]*

*Após leitura do parecer da Sra. ... (conforme anexo), concluindo que não é exequível o solicitado, mas existindo comprovadamente outros trabalhadores no Serviço com horário flexível, tal como menciona no documento enviado, e tendo em conta que a lei prevê a não discriminação, se percebe que ao ser atribuído a uns trabalhadores não poderá ser recusado a outros [...].»*

**1.5.** 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 requerente solicita «que o referido horário [flexível] seja das 9 às 18 horas, apenas em dias úteis, excluindo fins-de-semana e feriados nacionais».

**2.17.** O objetivo do solicitado é conciliar o trabalho com a família, uma vez que tem duas filhas menores, a mais nova com apenas seis meses de idade, o pai das crianças também é profissional de saúde e trabalha segundo horários rotativos, e a família não tem rede de suporte.

**2.18.** O prazo para que o pedido perdure coincide com o limite máximo permitido por lei, ou seja, até ao 12.º aniversário da criança mais nova – cf. artigo 56.º/1 do CT

**2.19.** Do requerimento aduzido pela trabalhadora constar explicitamente que esta mora com as filhas em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** Quanto à intenção de recusa do empregador, é breve e muitíssimo genérica, limitando-se a referir um conflito de interesses entre as necessidades dos utentes e as da trabalhadora, uma vez que – atendendo ao seu pedido – o rácio de Enfermeiros/as disponíveis por turno noturno e/ou aos fins-de-semana seria menor, com eventual decréscimo na qualidade dos serviços prestados.

**2.21.** Em primeiro lugar, há que dizer que – destarte o estado dos serviços de saúde no País – a requerente não é responsável pela situação. Donde, as consequências disso não lhe podem ser assacadas.

**2.22.** Daqui decorre, logicamente, que a trabalhadora não pode ser penalizada quanto ao gozo dos direitos parentais que lhe assistem, como aos/às outros/as colegas pais/mães de crianças até 12 anos de idade.

**2.23.** Tanto mais quanto, como consta expressamente da apreciação, já existem colegas da requerente a gozar desta prerrogativa. Ora, a ser assim, negar a um/a sujeito de direito uma faculdade que lhe assiste sem qualquer justificação quando há outras pessoas, exatamente nas mesmas condições, a não terem essa restrição, é uma clara discriminação quanto ao tratamento dado no trabalho, proibida por lei.

**2.24.** Em suma, por um lado porque o primeiro motivo não se encontra devidamente fundamentado (como é obrigatório para alegar exigências imperiosas do funcionamento da organização), por outro lado porque a lei não admite tratamento diferente de realidades semelhantes, equiparando-o a uma discriminação, o objeto de análise do presente parecer é deferido a favor da trabalhadora.

**2.25.** 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 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 CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP –  
CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO  
COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO  
PORTUGUÊS, EM 14 DE SETEMBRO DE 2022**