

## PARECER N.º 507/CITE/2023

**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/2467/2023

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu, a 22.05.2023, 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.** A 26.04.2023, deu entrada na entidade empregadora requerimento da trabalhadora supra identificada a solicitar o seguinte:

*«[...] Nos termos e para os efeitos no disposto [na lei] vimos, a seu pedido, solicitar a V/Exa. que lhe seja atribuído um regime horário de trabalho flexível, por forma a prestar apoio e assistência imprescindíveis, à sua filha menor, de 8 meses.*

*[...] No que respeita às folgas, apesar de trabalhar no Hospital de ..., e por isso, por regra, ter folgas fixas ao sábado e ao domingo, por vezes, em face do acréscimo do trabalho deste Serviço, é necessário trabalhar aos sábados e feriados, e por forma a que a trabalhadora, aqui requerente, possa conciliar o seu horário com as suas obrigações familiares, necessita de ter folgas nos dias não úteis - quer sábados e quer domingos -, bem como, ficar dispensada de trabalhar a feriados.*

*Ora, o seu agregado familiar é composto pela filha menor e pelo cônjuge, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, e não dispõem de retaguarda familiar.*

*Por sua vez, o marido da trabalhadora, tem a profissão ..., e trabalha em regime de turnos (os quais podem ser de 24h), e labora quer a dias úteis, quer a fins de semana, quer a feriados.*

*Assim, o horário da trabalhadora, aqui requerente, revela-se incompatível com as suas necessidades familiares de acompanhamento nesta fase prematura da vida da filha menor de ambos, situação que, previsivelmente, se manterá até, que esta complete 12 anos de idade.*

*Por estes motivos, nos termos [da lei], a trabalhadora, requer que V/Exa. autorize que o seu horário seja adaptado da seguinte forma:*

*- Horário de trabalho fixo das 8 às 16horas, fixado nos dias úteis, de segunda-feira a*

sexta-feira;

- *Fixação de folgas/descanso semanal ao sábado e domingo [...]*».

**1.3.** Via eletrónica, em 11.05.2023, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora. No entanto, olvidou apensar o documento donde constavam os motivos da mesma, o que só sucedeu em 24.05.2023. Diz então o mesmo:

*«No seguimento do pedido de horário flexível efetuado pela Sra. Enfermeira, relativamente à sua atividade profissional no Hospital de ... (...), venho por este meio informar que não é possível atribuir o referido horário.*

*O ... é um serviço que presta cuidados especializados a doentes provenientes de várias áreas médicas, com particular relevância para patologias do foro ...*

*Para garantir a qualidade e segurança dos cuidados prestados a todos os doentes em tratamento, é imprescindível que o serviço esteja dotado com o número de enfermeiros necessários e com as competências técnicas adequadas, nomeadamente no que se refere aos cuidados de enfermagem a doentes do foro ...*

*A dotação de enfermeiros é calculada tendo em conta estes pressupostos, e o cumprimento do Regulamento n.º 743/2019 — Ordem dos Enfermeiros — Regulamento da Norma para Cálculo de Dotações Seguras dos Cuidados de Enfermagem — publicado no Diário da República n.º 184/2019, Série II de 2019-09-25.*

*Atualmente, o ... está dotado de 21 Enfermeiras, das quais duas estão de baixa prolongada, 11 enfermeiras têm filhos menores de idade e uma enfermeira tem limitação de períodos de trabalho — não ultrapassar 7 horas de trabalho diário, por motivos de saúde.*

*Desta forma, não é possível conceder horários flexíveis sem comprometer a qualidade do serviço prestado e a segurança nos cuidados de enfermagem necessários para os doentes em tratamento no ....*

*Saliento que para os tratamentos oncológicos há necessidade de programar a vinda do doente com exatidão, podendo estes serem programados em dias consecutivos, semanais, quinzenais e de três em três semanas. Alguns dos ciclos necessitam que o doente permaneça no serviço entre 8 a 10 horas, pela necessidade de preparação prévia, duração da perfusão da quimioterapia e vigilância posterior do doente.*

*A autorização de horários flexíveis põe em risco o necessário desenvolvimento da atividade de enfermagem nos diferentes postos de trabalho, as dotações seguras, podendo pôr em risco a continuação dos tratamentos programados para cada dia de trabalho.*

*Até à data atual, os pedidos de horário flexível, feitos pelas profissionais deste serviço, com filhos menores, foram sempre objeto de negociação com as próprias, permitindo a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por acordo na realização de*

*turnos da tarde.*

*Desta forma foi sempre possível evitar a quebra de segurança na prestação de cuidados de enfermagem aos doentes em tratamento no serviço, respeitando os direitos de todas as profissionais e o direito dos doentes aos cuidados de saúde.*

*Efetivamente nunca foi possível a atribuição de um horário flexível com apenas turnos das 8 às 14 horas.*

*O ... funciona de segunda a sexta feira, das 8 horas às 20 horas, com necessidade de abertura aos sábados e feriados, em situações de imprescindível necessidade de agendamento de doentes oncológicos durante a semana.*

*No ... são assegurados 37 locais de tratamento diários no turno da manhã, e 27 locais de tratamento diários nos turnos da tarde, portanto com necessidade de 7 enfermeiras ao serviço no turno da tarde, com uma taxa de ocupação acima de 90%.*

*Na simulação de horário que apresento, é possível constatar que, com este pedido de horário flexível, ficam turnos de tarde por assegurar. Acresce a limitação de que, uma das enfermeiras está com horário de amamentação, pelo que nas tardes do horário, estas ficam ainda mais condicionadas.*

*Assim sendo, é importante referir que a negação do pedido de horário flexível da Sra. Enfermeira tem como objetivo garantir a qualidade, segurança e continuidade dos cuidados prestados aos doentes em tratamento no ..., colidindo ainda com os direitos das restantes profissionais do serviço».*

**1.4.** Em 29.05.2023., a requerente apresentou a seguinte apreciação:

*«I - Questão prévia [...]*

*II – Da Situação Laboral da Requerente e do Pedido de Horário Flexível [...]*

*III – Da Intenção de Recusa*

*18. A Requerente, não pode concordar com os fundamentos da intenção de recusa, indicados pela entidade patronal.*

*19. Desde logo, porque a aqui trabalhadora, usufruindo do horário flexível solicitado, iria sempre cobrir o período de maior afluência de doentes.*

*20. E porque, em boa verdade, os horários dos trabalhadores são definidos mensalmente, e os tratamentos dos pacientes, agendados em função da disponibilidade de pessoal do serviço que é estipulada para esse mês, e não o contrário (situação que o centro hospitalar em causa bem conhece).*

*21. Em termos de disponibilidade de pessoal, e das limitações de horário já existentes para algumas das enfermeiras, não pode a Requerente, deixar de constatar que, sem prejuízo das necessidades familiares e de saúde de outros colegas, existem pelo menos 10 enfermeiros. sem qualquer impedimento de trabalhar no turno da tarde.*

*22. E nesta senda, utilizando as palavras da entidade empregadora, se o serviço*

*necessita de 7 enfermeiras ao serviço no turno da tarde, essa necessidade encontra-se desde logo assegurada.*

*23. Ademais, como bem sabe a entidade empregadora, existem 5 profissionais de enfermagem, tidos como trabalhadores extraordinários, que estão disponíveis e podem ser solicitados, todos os meses, a prestar trabalho no serviço do Hospital de ....*

*24. De notar que, o horário junto pela entidade empregadora, oculta a informação quanto aos trabalhadores extraordinários.*

*25. No mais, atualmente, uma das enfermeiras (permanentes no serviço em causa) sai às 18horas, e seis terminam a sua jornada às 20horas.*

*26. Tais factos, podem constatar-se confrontando o horário do mês de maio (cf.*

*Documento 4 - que se junta e cujo teor se da inteiramente por reproduzido para os devidos efeitos legais).*

*27. Da consulta deste documento, pode verificar-se que, o alegado pela entidade patronal, e exemplificado no horário teste que se junta, não corresponde à realidade.*

*28. Até porque, as enfermeiras cujo horário indica FOR- Formação, tinham previstas para o mês de maio, 29horas de formação (apenas), em 5 dias úteis - conforme se constata do documento 4, junto - e, no modelo apresentado pela entidade empregadora, as enfermeiras têm 112h de formação, em 16 dias úteis.*

*29. De todo o modo, e em bom rigor e verdade, apesar da formação, continuaram a fazer parte do horário, ou seja, por dia, os enfermeiros em formação, usam apenas 3/4horas para esse efeito, ao contrário do que tenta transparecer o modelo apresentado pela entidade empregadora, no qual as enfermeiras são ocupadas com 7horaas de formação por dia.*

*30. Assim, apesar da intenção da entidade patronal em tentar apresentar défice de enfermeiros no turno da tarde e assim, tardes a descoberto, há que notar pelo confronto entre o documento junto pela entidade patronal e o documento 4 ora junto, que tal não se verifica.*

*31. Pasmese que a diferença de horas de formação entre o documento apresentado pela entidade empregadora e o apresentado pela trabalhadora Requerente (documento 4) é de 83horas.*

*32. Sem prescindir, não pode a aqui trabalhadora e Requerente, deixar de se surpreender com a fundamentação contida nos parágrafos 8, 9 e 10, já que não pode a mesma ser prejudicada por existirem outras profissionais de enfermagem a usufruir dos seus direitos enquanto mães ou por terem limitações de horário por motivação diversa.*

*33. Mais se diga que, não foi procurada uma solução, nem sugerida qualquer alternativa ao horário solicitado, pelo que a entidade empregadora em causa, não zelou pela conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*

*34. A entidade empregadora, coloca em causa, direitos consagrados na lei laboral e constitucionalmente, criando uma clara situação de desigualdade.*

Senão vejamos,

35. Citando o *Douto Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 28-10-2020: [...]*

36. Nesta senda, pode ler-se in *Constituição da República Portuguesa Anotada, vol. I, pág. 773 e págs. 860-861: [...]*

37. Como ensina *Francisco Liberal Fernandes, in O Tempo de Trabalho - comentário aos artigos 197.º a 236.º do Código do Trabalho [revisão pela Lei n.º 2/2012, de 25 de junho], Coimbra Editora, 2012, pág. 44 (em anotação art.º 200.º do Código do Trabalho): [...]*

38. O mesmo autor, na obra *O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho, Biblioteca Red, 2018, pág. 37, diz-nos: [...]*

39. Decidiu o *Supremo Tribunal de Justiça, por Acórdão datado de 15-12-2021: [...]*

40. O *Acórdão que se continuará a citar de seguida, aprofunda a dicotomia entre o poder de direção do empregador e o equilíbrio da vida profissional do trabalhador com a sua vida familiar;*

41. *O que merece realce no caso em apreço, já que o pedido da Trabalhadora, não coloca em crise, exigências imperiosas para o funcionamento da empresa, nem esta a entidade empregadora impossibilitada de garantir o funcionamento do Hospital de ... adequando os horários dos trabalhadores, de modo a que o serviço fique assegurado após as 16 horas.*

42. *E mesmo após as 14 horas, em face do atual cenário de dispensa de trabalho para amamentação.*

43. *Vejamos, continuando a citar o Douro Acórdão: [...]*

44. *Recentemente o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 10-12-2022, foi também claro: [...]*

45. *Também a CITE já se pronunciou por diversas vezes em situações idênticas como no Parecer 265/CITE/2018, que em parte se cita, e onde foi dado parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora: [...]*

46. *E no Parecer 670/CITE/2018, relativo a uma trabalhadora assistente operacional, que em parte se cita, e onde foi dado parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora: [...]*

47. *Sem prescindir, inúmeras vezes existem situações nas quais, existe uma situação de pedido de horário flexível - previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, e a necessidade de dispensa de trabalho para amamentação - previsto no artigo 47.º do CT.*

48. *Estas situações foram também objeto de pareceres da CITE, como o que em parte se transcreve - Parecer 122/CITE/2021, no qual foi dado parecer desfavorável a intenção de recusa pela entidade empregadora: [...]*

49. *Aqui chegados, não pode merecer aceitação a intenção de recusa do horário flexível solicitado pela Trabalhadora, não se verificando da parte da entidade empregadora,*

*qualquer dos fundamentos do n.º 2 do artigo 57.º do CT».*

**1.5.** Ao processo, o empregador juntou uma simulação do mapa de horários do Serviço a que a requerente está alocada, caso o pedido desta fosse atendido.

## **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 o seguinte horário de trabalho: das 8 às 16horas, exceto fins-de-semana e feriados.



**2.17.** A requerente fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de uma criança de 8 meses, cujo outro progenitor também é profissional de saúde e labora por turnos 24/7, sem que a família disponha de rede de suporte familiar.

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

**2.19.** E declara ainda expressamente que mora com a 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 (IR), o empregador alega exigências imperiosas do funcionamento da organização, nomeadamente que – dada a natureza do Serviço a que a trabalhadora está alocada – sempre que alguma das colegas pede autorização para exercer este direito especial, o mesmo é «objeto de negociação com as próprias, permitindo a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por acordo na realização de turnos da tarde» - lembre-se que a ora requerente quer o turno da manhã.

**2.22.** «Desta forma foi sempre possível evitar a quebra de segurança na prestação de cuidados de enfermagem aos doentes em tratamento no serviço, respeitando os direitos de todas as profissionais e o direito dos doentes aos cuidados de saúde», acrescenta o empregador.

**2.23.** Posto isto, e tendo em conta que a trabalhadora não apresenta qualquer contestação ao que o empregador invoca, aparenta ser costume, neste serviço, haver um acordo tácito entre as partes de que os horários flexíveis se gozam de tarde, para não prejudicar o tratamento dos pacientes (doentes oncológicos, cuja medicação urge ser administrada de forma sistemática, sem falhas).

**2.24.** Desta forma, conclui-se pelo deferimento da pretensão do empregador, que logra comprovar as exigências imperiosas do funcionamento da organização. Isto, sem prejuízo da requerente apresentar novo pedido, nos termos do Serviço onde presta funções, caso assim o deseje.

**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 favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo desta apresentar novo pedido, nos termos do Serviço onde presta funções, caso assim o deseje.

**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 CGTP IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES  
E DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, EM 20 DE JUNHO DE 2023**