

## **PARECER N.º 1195/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

**Processo n.º 5689-FH/2023**

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 09.11.2023, da entidade empregadora **Centro Hospitalar ..., EPE**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de enfermeira e a desempenhar funções Serviço de Urgência de Ginecologia e Obstetrícia/Bloco de Partos, da entidade empregadora supramencionada.

**1.2.** Por documento rececionado na entidade empregadora em 12.10.2023, a trabalhadora apresentou um pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º e 57.º do Código de Trabalho, para acompanhamento dos seus filhos com 8 e 5 anos de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação, solicitando:

- Que lhe seja elaborado um horário com entrada entre as 8h30 ou 9h00 e saída entre as 15h30 e as 16h00, exceto fins-de-semana e feriados.
- Declarou no pedido formulado que vive em comunhão de mesa e habitação com os menores.

**1.3.** Por correio eletrónico de 30.10.2023, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa, alegando, exigências imperiosas do funcionamento da empresa, e de entre estas, destaca-se que a trabalhadora já se encontra a usufruir do ora solicitado horário fixo, de 2.ª a 6.ª feira, solicitando ainda praticar o horário compreendido entre 8.30h/9h00 e as 15.30h/16h00, apenas em dias uteis.

Que a requerente se encontra afeta ao Serviço de Urgência de Ginecologia e Obstetrícia/Bloco de Partos, no entanto, no próximo horário irá para o Serviço de Cirurgia ..., do ..., que comporta 19 enfermeiros, tendo sido solicitada informação ao Enfermeiro Chefe, sobre a solicitação da requerente tendo a mesma informado que existem as seguintes condicionantes na elaboração dos horários de trabalho: 2 enfermeiros com Estatuto de Trabalhador Estudante.

Alega ainda que o horário de trabalho dos enfermeiros é por turnos (3 turnos nas 24 horas), sendo que o turno da manhã começa às 8h00.

Que o serviço para assegurar um serviço de qualidade aos utentes necessita no mínimo, de segunda a domingo, no turno das 8h00 às 15h00 de 5 enfermeiros, no turno das 15h00 às 23h00 de 3 enfermeiros e no turno das 23h00 às 8h00 de 2 enfermeiros.

Há já no serviço uma colega com horário condicionado pelo abrigo dos descendentes menores de 12 anos.

-Há 47 enfermeiros com Horário Flexível aprovado pela Administração/CITE, que só executam o Turno da manhã e em dias úteis, o que reduz a margem de permuta entre serviços e 29 enfermeiras a trabalhar só no turno da Manhã por estarem a Amamentar/Aleitar, traduzindo-se numa redução diária de 2 horas de trabalho a cada uma.

**1.4.** A trabalhadora apreciou a intenção de recusa, referindo que, no mesmo serviço, a exercer turnos da manhã, pelo que os turnos de fim de semana e feriados que fazia (cerca de 4/5 por mês) serão repartidos por todos os restantes colegas (dezoito), e que terá um impacto mínimo na organização/distribuição da equipa.

Refere ainda que não existe nenhum elemento, para além da Enfermeira Chefe, a exercer horário fixo em dias úteis no serviço onde exerço funções, ao contrário do que se verifica noutros serviços, o que demonstra que é perfeitamente possível realizar o horário.

Reitera o pedido formulado.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

*“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (…).”*

**2.2.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

**2.3.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora

apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

**2.4.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.5.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.6.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

**2.7.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e 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<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude

---

<sup>1</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**2.8.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

**2.9.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.10.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário flexível entre as 8h30 ou 9h00 e saída entre as 15h30 e as 16h00, exceto fins-de-semana e feriados.

O fundamento para tal pedido prende-se com o facto ser mãe de duas crianças com 5 e 8 anos de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação.

**2.11.** Analisado o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador demonstrou a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.12.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se

---

<sup>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.13.** Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

**2.14.** Avaliados os argumentos da entidade empregadora, verifica-se, *in casu*, que o horário flexível solicitado, nos termos em que foi formulado, colocaria em causa a organização e funcionamento do serviço em que a requerente presta as suas funções.

**2.15.** E em rigor, e tal como se refere supra (ponto 2.7 do presente parecer), o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

**2.16.** Da intenção de recusa e dos mapas de turnos juntos pela entidade empregadora, conclui-se que a amplitude de entrada e saída apresentada pela trabalhadora – 8h30/9h00 e saída – 15h30/16h00, de acordo com a informação transmitida pela entidade empregadora, não é enquadrável com os turnos existentes.

2.18. Os turnos existentes são: 8h00/15h00, 15h00/23h00 e 23h00/8h00, o que deixa antever que o pedido formulado horário desregula os turnos existentes. Ainda que se diga que a trabalhadora tem vindo a exercer funções a partir das 8h30, o certo é que o pedido formulado pela requerente poderá pôr em causa o serviço na medida em que não corresponde a nenhuma baliza de entrada.

2.17. Efetivamente, em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora alega e, de facto esta alegação não é contrariada pela requerente em sede de apreciação, que nenhum dos turnos existentes, corresponde ao horário solicitado.

2.18. Ora, tendo a trabalhadora solicitado um horário flexível entre as 8h30/9h00 e as 15h30/16h00, outra conclusão não se pode retirar que não seja a de que o horário solicitado, não existe.

2.19. O que, em rigor, significa que a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica “*per si*”, a desregulação dos mesmos.

2.20. Assim, face ao acima exposto, tais factos inviabilizam o pedido formulado pela trabalhadora, tal como requerido.

2.21. Ainda assim, a trabalhadora, caso assim o pretenda, poderá apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.

2.22. Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

2.23. Sem prejuízo do exposto, importa salientar 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 Constituição da República Portuguesa, 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.** Sem prejuízo do acordo que possa vir a ser estabelecido entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora **Centro Hospitalar ...**, **EPE**, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....

**3.2.** Poderá a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.

**3.3.** A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhador 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 ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 06 DE DEZEMBRO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) e UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT)**