

## PARECER N.º 775/CITE/2024

**Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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 12.02.  
Processo n.º 3564 - FH/2024**

### I – OBJETO

- 1.1. Em 25.06.2024, a CITE recebeu da ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *Como Enfermeira, a exercer funções no serviço do Bloco Operatório, venho por este meio requerer, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus filhos menores de 12 anos. Solicito que me sejam atribuídos apenas os turnos da manhã de segunda a sexta feira e, manhãs ou tardes, de fim de semana. Informo ainda que esta necessidade surge por falta de*

*retaguarda familiar e, pelo horário do meu cônjuge, de segunda a sexta feira das 10h às 20h, com duas horas de almoço (12h-14h).*

- 1.2.2.** *Já foi solicitado aos recursos humanos da empresa o envio do comprovativo de horário para servir de justificação, se assim necessária.*
- 1.2.3.** *Entrego cópia do cartão de cidadão dos membros do agregado familiar bem como a declaração comprovativa deste, emitida pela junta de freguesia”.*
- 1.3.** Em 18.06.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora requerente, referindo, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.3.1.** *“No seguimento do seu pedido de atribuição de horário flexível, apresentado em 29 de maio de 2024, cumpre-nos informar que, após análise da pretensão endossada, a ..., ao abrigo do disposto no artigo 57.º, n.º 4, do Código do Trabalho, vem comunicar a intenção de recusa do ora solicitado, nos termos e com os seguintes fundamentos:*
  - 1.3.2.** *V. Ex.ª encontra-se a exercer funções nesta entidade hospitalar na categoria de Enfermeira, alocada a uma unidade funcional com determinadas especificidades quanto ao respetivo horário de funcionamento, neste caso o Bloco Operatório.*
  - 1.3.3.** *A previsão normativa de concessão do regime de horário flexível, quanto a profissionais afetos a áreas sensíveis ou de elevada complexidade e de efetivação multidisciplinar e articulada, como sucede com os profissionais de enfermagem, não consagra um verdadeiro direito subjetivo ao horário flexível, entendido como aquele*

*em que «o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário», mas apenas uma expectativa que há de conferir-se em cada situação concreta, impondo-se a fundamentação respetiva.*

- 1.3.4.** *Tal resulta da possibilidade legalmente prevista de a entidade empregadora «recusar o pedido com o fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável», o que nos remete para a sua situação concreta: estando integrada no Bloco Operatório, onde objetivamente o trabalho é colegial, de equipa, com horários articulados e em laboração contínua, seguindo-se à prestação de um profissional ou equipa a prestação de um(a) outro(a).*
- 1.3.5.** *Assim, neste contexto, devemos atender, (1) à natureza intrínseca do Bloco Operatório, ao grau de diferenciação de cuidados e a inerente componente organizativa, (2) à gravidade e a premência associada da prestação de cuidados aos respetivos utentes e (3) a necessária articulação entre diferentes categorias de profissionais de saúde, num esquema global de organização de horários, conquanto a uma sala cirúrgica poderão ser afetos, pelo menos, três profissionais de enfermagem, com competência própria, não sendo possível substituí-los por todo e qualquer enfermeiro existente.*
- 1.3.6.** *Acresce que, a necessidade de prolongamento de uma cirurgia é uma realidade com bastante regularidade, não sendo possível abandonar um utente sem terminar o ato cirúrgico, pelo que não pode esta unidade de saúde comprometer-se com a autorização do*

*seu pedido, sem colocar em causa os direitos dos utentes à prestação de cuidados de saúde e o interesse do serviço público que lhe subjaz.*

- 1.3.7.** *A atribuição de um horário conforme aquele por si configurado, não só não carece de suporte legal, nem no espírito da norma que invoca, como é manifestamente impossível de considerar, face aos termos concretamente apresentados.*
- 1.3.8.** *Isto, porque o requerimento de atribuição de horário flexível não contém nenhum motivo premente, designadamente o horário de funcionamento do Estabelecimento Educativo dos menores ou a ausência de suporte familiar quando V. Exa. e o outro progenitor se encontrem em exercício de funções, conforme por si descrito, que suporte o exercício de funções nos termos ora indicados.*
- 1.3.9.** *Quanto aos formalismos que devem nortear o pedido endossado por V. Exa., estão previstos nos artigos 56.º n.º 1 e 57.º n.º 1, alíneas a) e b), do Código do Trabalho.*
- 1.3.10.** *Sucedem que, analisado o suporte documental junto por V. Exa., o mesmo não contempla a indicação do prazo previsto para a vigência de um horário na modalidade de horário flexível (iii), pelo que fica prejudicada qualquer análise à pertinência do pedido e adequabilidade do mesmo face às necessidades do serviço ao qual está alocada.*
- 1.3.11.** *Acresce relevar que, a organização operacional da unidade de cirurgia de ambulatório estrutura-se com um turno compreendido entre as 08h00 e as 14h00, ao passo que, aos fins de semana, há necessidade operacional de garantir o turno entre as 14h00 e as*

*20h00, sendo que apenas um profissional da mesma categoria da colaboradora é necessário para este período.*

**1.3.12.** *Por outro lado, o número de colaboradores que beneficiam de horário específico e que realizam turno nos dias de fim de semana já supera as necessidades da unidade, considerando as disponibilidades existentes.*

**1.3.13.** *Nesta conformidade, considerando a natureza da Unidade a que V. Exa. está adstrita, o elevado número de horários específicos ali existentes e os trabalhadores necessários para assegurar o cabal funcionamento do Bloco Operatório de forma contínua, resulta manifestamente impossível a acomodação do pedido de horário de trabalho com as especificidades ora requeridas, sob pena de se comprometer séria e definitivamente o cumprimento da missão desta Instituição na prestação de cuidados de saúde, além de se poder incorrer em tratamento discriminatório, culminando numa sobrecarga aos restantes colaboradores, que não usufruem de horário específico, para garantir a operacionalidade da unidade de cirurgia de ambulatório.*

**1.3.14.** *Pelo exposto, considerando que as necessidades organizativas do Serviço a que está alocada, sem possibilidade de, no presente, se proceder à sua transferência para um outro que, eventualmente, pudesse acomodar um pedido de horário de trabalho com as especificidades por si requeridas, somos a convidar V. Exa. para, no prazo de cinco dias, e caso assim o entenda, se pronuncie sobre a intenção de recusa do pedido de horário flexível, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 4, do Código do Trabalho".*

- 1.4.** Em 25.06.2024, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intensão de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o mesmo e refutando os argumentos da entidade empregadora.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** O artigo 56.º, n.º1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que *“o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”*.

- 2.1.1.** Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da C.R.P.).

- 2.1.2.** Para que o trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que, *“o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível 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”*.

- 2.1.3.** Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º2 do CT).
- 2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º2 do artigo 56.º 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 diário”*.
- 2.2.1.** Nos termos do n.º3 do citado artigo 56.º 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 intervalo de descanso não superior a duas horas”*.
- 2.2.2.** O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que *“o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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”*.

- 2.3.** Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos/as trabalhadores/as, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, e que “os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”, bem como o direito à proteção da saúde constante do artigo 64.º da CRP estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.
- 2.4.** Nos termos do citado n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, “o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço.
- 2.5.** Na verdade, existe uma questão prévia que impede a verificação das razões imperiosas ligadas ao funcionamento do hospital ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, que é o facto de a trabalhadora, no seu requerimento inicial, não ter escolhido, dentro de certos limites, nomeadamente, dentro dos turnos existentes, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, nos termos do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., podendo, se assim o entender, formular novo pedido, tendo em consideração o presente parecer.**
- 3.2. O presente parecer não dispensa a entidade empregadora do dever de proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, do dever de facilitar à trabalhadora 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.**

#### **IV – A CITE informa que:**

- 4.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a**

recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

- 4.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.
- 4.3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

**APROVADO EM 17 DE JULHO DE 2024, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA  
CITE.**