

## PARECER N.º 1254/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 6274 - FH/2024**

### I – OBJETO

- 1.1. Em .10.2024, a CITE recebeu do ..., 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, de 16.10.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“A desempenhar funções inerentes à categoria de técnica de imagiologia, integrada na carreira de técnico superior de diagnóstico e terapêutica, afeta ao ..., tendo sido notificada do parecer da CITE e, em conformidade com o mesmo, vem reiterar o pedido de atribuição de horário flexível, nos termos e para efeitos do disposto nos artigos. 56º e 57º do Código do Trabalho, o que faz nos seguintes termos:*
  - 1.2.2. *A ora requerente labora em regime de turnos rotativos, incluindo o período noturno e fins de semana. Este regime de horário de trabalho, não*

*corresponde, contudo, àquele que vinha praticando ao longo dos mais de 23 anos em que trabalha para os ....*

- 1.2.3. Pois que, desde o início da relação laboral, a requerente trabalhava no período diurno (com exceção de alguns turnos em que o termo da jornada de trabalho ocorria às 23h) e não realizava fins de semana.*
- 1.2.4. Posteriormente, no ano de 2022, passou a realizar trabalho de 2ª a 6ª feiras, com um dia de trabalho prolongado, por forma a perfazer 35 horas de trabalho semanal.*
- 1.2.5. Porém, durante o corrente ano, a requerente tem sido sistematicamente colocada a trabalhar aos fins de semana o que tem constrangido sobremaneira as possibilidades de cumprimento das responsabilidades parentais que são muito exigentes, como é consabido - tanto que, sempre tal foi considerado na estipulação dos horários melhor descritos em 2, 3 e 4 supra.*
- 1.2.6. Com efeito, a requerente tem uma filha menor de 14 anos de idade, que padece de doença crónica, rara, altamente incapacitante, denominada de síndrome de Wiedemann-Streiner com variante patogénica identificada no gene KMT2A.*
- 1.2.7. Por conta da mencionada doença, conforme atesta o relatório médico que se junta sob doe. 1, a filha menor da requerente carece de apoio psicoeducativo e terapêuticas continuadas.*
- 1.2.8. E, como se pode ler no mencionado relatório médico: "As dificuldades em termos cognitivos, de motricidade e coordenação relacionados com a doença de base condicionam a sua mobilidade e autonomia dependendo de forma contínua de terceiros nas atividades do quotidiano".*

- 1.2.9.** *Ora, no período diurno, a filha menor da requerente tem o devido e necessário acompanhamento garantidos pela Escola Especial em que se encontra inscrita.*
- 1.2.10.** *Sucedem que, a Escola da filha da requerente encerra as suas atividades pelas 18h horas, ficando depois de tal período totalmente dependente da assistência e apoio da mãe, a aqui Requerente.*
- 1.2.11.** *E, o progenitor Pai, marido da ora requerente labora em regime de turnos rotativos, sem possibilidade de outra acomodação de horário, devido à natureza da atividade profissional de Sapador Bombeiro.*
- 1.2.12.** *Ademais, atualmente a requerente não pode contar com a ajuda de familiares para suprir as necessidades de assistência daquela, no período posterior ao encerramento da mencionada Escola.*
- 1.2.13.** *Para além de todo o exposto, à requerente foi recentemente diagnosticada Fibromialgia, doença cujos sintomas são caracterizados por dores corporais intensas, ansiedade e perturbação do sono, que tendem a agravar-se com o decurso do tempo.*
- 1.2.14.** *Nestes termos, por forma a permitir a compatibilização das responsabilidades parentais e profissionais da Requerente, importa ser alterado o respetivo horário de trabalho, para o período diurno, fixando-o em moldes que permitam a requerente prover pela necessidade de transporte da filha, de escola para casa e, o devido acompanhamento na satisfação das necessidades pessoais até que esta regresse à escola no dia seguinte.*
- 1.2.15.** *Mais precisamente, requer seja colocada no horário com início às 08h e termo às 14h, exceto nas 3<sup>as</sup> feiras ou 5<sup>as</sup> feiras, que deve decorrer entre as 08h e as 19h, por forma a completar o período de 35 horas de trabalho semanal, como aliás, já foi praticado.*

- 1.3.** Em 23.10.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“O horário solicitado configura um horário fixo e não um horário flexível, na aceção do art. 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.2.** *Por outro lado, requer que este seja fixo "Mais precisamente, requer seja colocada no horário com início às 08h00 e termo às 14h00, exceto nas 3.ªs feiras e .5ªs feiras, que deve decorrer entre as 08 e as 19h, por forma a completar o período de 35 horas de trabalho semanal, como aliás, já foi praticado."*
- 1.3.3.** *O que, em primeiro lugar é falso, conforme infra melhor explicitamos.*
- 1.3.4.** *Sem prescindir, o horário solicitado ultrapassa o período normal de trabalho diário.*
- 1.3.5.** *No Serviço em que V.ª Ex.ª se encontra alocada, a prestação de trabalho tem, necessariamente, de se enquadrar nos períodos de turno de laboração do Serviço.*
- 1.3.6.** *Dito de outra forma, o horário de trabalho individual de V.ª Ex.ª deve ser organizado para responder às necessidades do Serviço e, como tal, tem de ser definido em consonância com o respetivo período d funcionamento.*
- 1.3.7.** *elo que, a pretensão de ter um horário fixo e iniciar o período de trabalho nos horários pretendidos por V.ª Ex.ª não se mostra exequível, pelo contrário, revela-se comprometedor da organização e funcionamento do mesmo.*
- 1.3.8.** *Foi solicitada Informação e Parecer à S/ chefia sobre a possibilidade de se acomodar horário distinto, tendo aqueles sido em sentido negativo, face ao facto de que, conforme se transcreve:*

- 1.3.9.** *Atualmente, ao abrigo do regime da parentalidade, não existe nenhum técnico de radiologia com horário flexível; A satisfação das diferentes agendas médicas assim como a disponibilidade para atendimento permanente, bloco operatório e doentes internados (fins de semana), só é possível com recurso aos profissionais existentes;*
- 1.3.10.** *No que se refere aos pontos 2. e 3. do documento redigido pela Técnica ..., parece, da nossa interpretação não corresponder a realidade, com base na análise efetuada em ...(até dezembro de 2021: efetuou Noites e fins de semana a semelhança dos restantes trabalhadores)”.*
- 1.3.11.** *Vindo, posteriormente a sua Chefia a referir que: Pode ainda ser importante, informar que atualmente existem 2 técnicas de radiologia em período de amamentação [...] e ...) e aproximadamente daqui a 1 ano, regressam do período de gravidez duas colegas [... e ...)], passando a ser 4 elementos em regime de amamentação.*
- 1.3.12.** *Esta situação acrescenta dificuldade em distribuir os profissionais, na medida em que apenas podem realizar exames de RM, durante a semana, não sendo exequível atribuir os fins de semana, principalmente por motivos de horário das agendas médicas”.*
- 1.3.13.** *A deferir-se o apresentado, para além de não ser exequível para esta Instituição, violar-se o princípio da igualdade, previsto no art. 13.º da Constituição da República Portuguesa.*
- 1.3.14.** *Sucedem que, no referido serviço, existem outras trabalhadoras, com filhos com idade inferior a 12 anos, isto é, em situação idêntica à sua.*
- 1.3.15.** *O que de todo, como se poderá retirar, não configura um regime de horário flexível.*

- 1.3.16.** *Em bom rigor, o regime de horário que V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> efetivamente pretende ver autorizado é a modalidade de horário fixo, quando solicita que lhe sejam fixadas as horas de início e termo da jornada de trabalho diário e solicita não laborar aos sábados e domingos.*
- 1.3.17.** *Porém, atendendo às tarefas desempenhadas, tais funções impossibilitam a existência de plataformas variáveis, uma vez que os doentes se apresentam no horário de funcionamento do serviço, e o que impossibilita acomodar o horário de V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup>,*
- 1.3.18.** *Com efeito, e insistimos, apesar do que V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> solicita ser um horário fixo, e portanto sem qualquer enquadramento no artigo 56.º do Código do Trabalho, entendemos que o horário solicitado é incompatível com a atividade e funções que V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> desenvolve, uma vez que, tendo V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> a categoria de Técnica Superior de Diagnóstico e Terapêutica, no serviço de imagiologia, não é possível à Entidade Patronal substituí-la internamente, atendendo ao nível de diferenciação.*
- 1.3.19.** *Pondo, igualmente, em causa as agendas médicas, conforme se retira dos doutos pareceres transcritos supra. Em face do exposto, indefere-se o S/ pedido”.*
- 1.4.** Não consta do presente processo que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** O artigo 56.º, n.º 1 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.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

**2.1.2.** Para que o trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 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.º 2 do CT).

**2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 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.º 3 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.** No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente

período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

- 2.5.** Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.6.** Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.
- 2.7.** Na verdade, 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 da empresa.
- 2.8.** Na verdade, existem uma questão prévia que impedem a verificação das razões imperiosas ligadas ao funcionamento da instituição ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, que é o facto de a trabalhadora requerente não ter escolhido, dentro de certos limites, nomeadamente, dentro dos limites legais do n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, nos termos do n.º 2 do artigo 56.º do mesmo Código.

- 2.9. De facto, ao pedir um horário *“com início às 08h e termo às 14h, exceto nas 3<sup>as</sup> feiras ou 5<sup>as</sup> feiras, que deve decorrer entre as 08h e as 19h”*, a trabalhadora está a pedir um horário em que pretende fazer 6h00 em cada um dos 4 (quatro) dias da semana e 11 horas em um dia da semana, para perfazer as 35 horas semanais, contrariando, assim, o disposto no citado artigo 56.º n.º 4 do Código do Trabalho, segundo o qual: *“O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar 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”*.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa do ..., 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, 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 POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 20 DE NOVEMBRO DE 2024**