

## PARECER N.º 1263/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 6142 - FH/2024**

### I – OBJETO

- 1.1. Em 25.10.2024, 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, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Exercendo atualmente as funções no serviço de imagiologia, venho muito respeitosamente expor e requerer a flexibilidade do horário de trabalho nos termos e para os efeitos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, nos termos seguintes:*
  - 1.2.2. *Sou mãe de uma criança menor de 12 anos, designadamente a minha filha ..., atualmente com 6 anos de idade, que vive comigo em*

*comunhão de mesa e habitação, sendo o meu agregado familiar monoparental.*

- 1.2.3.** *Deste modo, sendo família monoparental tenho beneficiado nas últimas semanas do apoio da minha mãe que irá ausentar-se para o estrangeiro a partir do próximo dia 27 de outubro.*
- 1.2.4.** *Não existe qualquer relação da minha filha com o progenitor da criança que reside no Reino Unido.*
- 1.2.5.** *Não benefício de qualquer outro apoio porquanto não tenho outros familiares residentes no ....*
- 1.2.6.** *Tal significa que a partir do próximo dia 28 de outubro ficarei sem qualquer apoio externo para o acompanhamento da minha filha de 6 anos de idade.*
- 1.2.7.** *Nos termos legais solicito que me seja atribuído um horário flexível de 40 horas dentro dos seguintes limites e de acordo com aquilo que melhor atender os interesses do Hospital:*
- 1.2.8.** *Dias úteis entre as 09h00 e as 18h00. 1 (um) dia por mês ao fim de semana (sábado ou domingo).*
- 1.2.9.** *Sendo uma família monoparental, esta flexibilização torna-se crucial face à minha responsabilidade na educação e acompanhamento da minha filha.*
- 1.2.10.** *O meu pedido baseia-se deste modo na necessidade de ajustar o meu horário laboral de forma a proporcionar um acompanhamento à minha filha, garantindo o seu bem-estar e desenvolvimento.*

- 1.2.11.** *Este horário flexível permitirá que continue a desempenhar as minhas funções profissionais com a mesma dedicação, enquanto asseguro o cumprimento dos meus deveres parentais.*
- 1.2.12.** *Estou à disposição para discutir com V. Exas. uma proposta de horário que seja viável tanto para mim quanto para a empresa, de modo a assegurar a continuidade do normal funcionamento das minhas responsabilidades profissionais e parentais”.*
- 1.3.** Em 16.10.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora requerente, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“No seguimento do pedido apresentado por V. Ex, datado de 27.09.2024 e recebido a 27.09.2024. para atribuição de horário flexível (artigo 56.º do Código do Trabalho), vimos por este meio, nos termos previstos no artigo 57.º do Código do Trabalho, comunicar a intenção de recusa que recai sobre o pedido formulado, com fundamento em exigências imperiosas, relativamente ao funcionamento do serviço em causa (Imagiologia).*
- 1.3.2.** *Ao abrigo do contrato de trabalho celebrado, V. Ex. desempenha funções no serviço de Imagiologia, praticando o horário rotativo de segunda a sexta-feira, das 08h00 às 16h00, das 09h00 às 18h00, das 10h30 às 19h30 e das 14h00 às 22h00; aos sábados, das 8h00 às 16h00.*
- 1.3.3.** *Como é do conhecimento de V. Ex<sup>a</sup>., o serviço de Imagiologia funciona com um sistema de turnos para garantir cobertura total durante o horário de funcionamento, que inclui tanto a abertura como o fecho do serviço e assegurar os momentos de pausa obrigatórios.*

- 1.3.4.** *Todos os trabalhadores afetos ao serviço de Imagiologia, num total de 6 trabalhadores, trabalham por turnos, com exceção de uma trabalhadora que está a gozar licença de amamentação.*
- 1.3.5.** *O horário solicitado por V. Ex., fixo das 09:00h às 18-00h, exclui os horários de abertura e de fecho do serviço de Imagiologia e o horário intermédio das 10h30 às 19h30, essencial para assegurar tanto serviço, como as pausas dos colegas de trabalho (almoço e jantar).*
- 1.3.6.** *Caso fosse fixado o horário solicitado por V. Ex., tal comprometeria o normal funcionamento do serviço de Imagiologia, sobrecarregando os restantes trabalhadores.*
- 1.3.7.** *Conforme referido supra, estão afetos à equipa do serviço de Imagiologia 6 trabalhadores (incluindo V. Exa. que asseguram a seguinte escala: a) Abertura do serviço, às 08h00: necessidade de um colaborador; b) Horário intermédio de maior afluência, a partir das 10h30: necessidade de 4 colaboradores; c) Encerramento do serviço, às 22h00: necessidade de um colaborador;*
- 1.3.8.** *Só com a execução dos referidos turnos, cujos horários são distribuíveis rotativamente, é que este Hospital consegue garantir: a) A abertura do referido serviço às 08 horas; b) A presença assegurada do número mínimo de colaboradores durante o período de funcionamento dos serviços; c) O atendimento razoável e de acordo com as expectativas do serviço e dos utentes; d) Trocas de turno suportadas e organizadas.*
- 1.3.9.** *Além do exposta, acresce que a equipa afeta ao serviço de Imagiologia (como qualquer outra) necessita de reajustes constantes de horários para colmatar ausências decorrentes de férias, formações, doença ou imprevistos. A determinação de um horário fixo para um*

*trabalhador limitaria a adaptabilidade necessária para manter o serviço a funcionar de forma eficiente e equilibrada, especialmente num hospital, onde a imprevisibilidade é frequente.*

**1.3.10.** *Ainda, os restantes trabalhadores teriam de ajustar os seus turnos para cobrir as necessidades do serviço durante os períodos de maior procura, bem como nos horários de abertura e fecho, o que criaria uma sobrecarga de trabalho para os mesmos e comprometeria a equidade na distribuição das responsabilidades.*

**1.3.11.** *Deve, ainda, ser tido em consideração que dos 6 colaboradores do serviço, um deles encontra-se com horário de trabalho reduzido por amamentação.*

**1.3.12.** *Atendendo a tudo o exposto, verifica-se, ainda, que o horário que V. Exa. solicita, das 09:00h às 18:00h, comprometeria tanto a prestação de cuidados adequados aos utentes como o bem-estar e a equidade/justiça entre os trabalhadores; ou seja, o horário solicitado por V. Exa. não cumpre o horário estipulado para o turno da manhã, nem o horário estipulado para o turno da noite, quando o funcionamento dos serviços impõe que se cumpram os turnos referidos supra.*

**1.3.13.** *Por muita vontade que este Hospital possa ter em agilizar o horário de V. Exa. para compatibilizar as necessidades familiares específicas, a verdade é que tal hipótese implicaria a sobrecarga de horários ou a extensão dos mesmos por parte de colegas ou mesmo a contratação de pessoal para exercer as lacunas existentes no início e final dos turnos, bem como aos sábados.*

- 1.3.14.** *Acresce que, além de V. Exa., existem outros colaboradores do mesmo serviço com necessidades familiares semelhantes e que, nesse sentido, não poderão ser discriminados negativamente, sob pena de se colocar em causa o normal funcionamento desta instituição e a garantia dos direitos daqueles colaboradores.*
- 1.3.15.** *Em conclusão, o pedido formulado por V. Ex. não se enquadra no funcionamento do serviço onde exerce funções.*
- 1.3.16.** *Por tudo o exposto, é intenção deste Hospital recusar o pedido de V. Ex. de prestação de trabalho em regime de horário flexível, uma vez que o mesmo coloca em causa exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento dos serviços e da instituição.*
- 1.4.** Em 21.10.2024, 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.º4 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.** 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.

- 2.5.** 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.
- 2.6.** Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que o hospital não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, no seu local de trabalho, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.**
- 3.2. O empregador deve 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, deve 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 20 DE NOVEMBRO DE 2024, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**