

## PARECER N.º 1331/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 6459 - FH/2024**

### I – OBJETO

- 1.1. Em 07.11.2024, 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, de 08.10.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Com função de Gestora de Pacientes na clínica de ..., venho por este meio solicitar a concessão do regime do horário de trabalho flexível segundo o que está previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, pelo prazo previsto na lei, enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento ao requerido, flexibilidade de horário de trabalho nos seguintes termos:*

- 1.2.2.** *De segunda-feira a sexta-feira (dias uteis) das 10:00h às 17:00h, onde já estão previstas as 2 horas de amamentação em períodos distintos, segundo o artigo 48º do código de trabalho, 1 hora de manhã (das 9:00h às 10:00h) e 1 hora de tarde (das 17:00h às 18:00) com folga aos sábados e domingos;*
- 1.2.3.** *Solicito a partir de 06 de novembro do corrente Ano. Os motivos pelos quais invoco a flexibilidade de horário são: A minha bebé com 5 meses está com amamentação exclusiva; O outro progenitor devido á sua atividade profissional não tem disponibilidade para fazer o acompanhamento diário de que o bebé necessita, visto trabalhar sob regime de isenção de horário de trabalho e também aos sábados;*
- 1.3.** Em 29.10.2024, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Acusamos a receção do seu pedido de horário flexível ao abrigo do artigo 56.º do Código de Trabalho rececionado no passado dia 09 de outubro de 2024, ao qual passamos a responder.*
- 1.3.2.** *Como é do conhecimento de V. Exa. o horário de funcionamento da unidade de medicina dentária onde V. Exa. exerce as funções de Gestora de Pacientes para as quais foi contratada, é das 8h30 às 20h00 de Segunda-feira a Sábado.*
- 1.3.3.** *Na referida unidade de saúde existem 4 (quatro) gabinetes de Gestor de Pacientes. Ora, para o bom desempenho económico da empresa é essencial que estes tenham uma utilização contínua e em simultâneo, durante todo o período de funcionamento, assegurando a fluxo de entrada de novos Pacientes, através do seu*

*acompanhamento e realização de primeiras consultas, sem o que a operação desenvolvida nesta unidade não poderá ser colocada em risco.*

- 1.3.4.** *No quadro de pessoal da unidade de saúde com as funções de Gestora de Pacientes, além de V. Exa., existem mais 3 (três) colaboradoras, duas das quais com um filho menor de 12 anos;*
- 1.3.5.** *Acresce que, os dias de descanso semanal complementar são rotativos, vigorando uma escala que permita a todos os colaboradores a coincidência do gozo dos dias de descanso semanal ao Sábado e Domingo, pelo menos, em duas semanas por mês, pois foi esta a condição acordada com todos.*
- 1.3.6.** *A organização dos horários de trabalho nos moldes em que está organizada visa corresponder às necessidades da empresa tendo em consideração o número de pacientes e potenciais pacientes, designadamente com primeiras consultas agendadas, o número de recursos existentes e o horário de funcionamento da unidade de saúde, e revela-se complexa, mas subjacente à mesma existe, sempre, a preocupação de reunir as condições que permitam a conciliação da atividade profissional com as necessidades familiares de todos os nossos colaboradores, até por um princípio de equidade no tratamento dos mesmos, e porque, reitera-se foi essa uma das condições previamente com todos os colaboradores.*
- 1.3.7.** *Assim, e face ao número de Gestoras de Pacientes (na data do regresso de V. Exa, serão quatro), que exercem as suas funções na clínica, é de todo impossível efetuar a sua substituição por outro colaborador, sem comprometer os parâmetros de qualidade no*

*atendimento aos pacientes efetivos e possíveis pacientes, e os termos acordados com os demais colaboradores.*

- 1.3.8.** *Isto também porque, o horário de funcionamento da clínica é de segunda-feira a sábado e a Gestora de Pacientes que trabalhe ao sábado e exerce sua atividade no horário completo da clínica, das 08h30 às 20h00, de acordo com o regime de adaptabilidade, pelo que forçosamente terá o tempo de trabalho diário durante os restantes dias da semana.*
- 1.3.9.** *Assim como, gozam o seu dia de descanso semanal complementar às segundas-feiras, o que implicará que as trabalhadoras que gozaram descanso semanal complementar no sábado anterior, realizem o horário completo, das 08h30 às 20h00, e que, concretamente nestes dias, entre as 18h00 e as 20h00 apenas permaneça em clínica uma Gestora de Pacientes.*
- 1.3.10.** *Acresce que, no âmbito das funções que lhe competem, no essencial o acompanhamento aos pacientes, revela-se da maior relevância a presença de V. Exa. no decorrer das primeiras consultas de potenciais pacientes, pelo facto de estas serem essenciais à contratualização de planos de tratamentos com os mesmos.*
- 1.3.11.** *Sucedo que, a taxa de realização de primeiras consultas concretizadas aos Sábado e no horário entre as 18h00 e as 20h00 é de quase 26% da totalidade de consultas mensais, razão pela qual, o encerramento do gabinete ao qual V. Exa. estaria atribuída nesses dias e no referido horário, implicaria um prejuízo considerável com uma perda vultuosa da receita mensal da clínica, face à conseqüente diminuição do fluxo de novos pacientes, o que na atual conjuntura*

*económica é totalmente inviável, e comprometeria a saúde financeira da empresa, o que significaria uma redução representativa de faturação.*

- 1.3.12.** *Em primeiro lugar, o mesmo não dá cumprimento ao preceituado na lei, dado que: Não obstante, fazer referência à situação de amamentação exclusiva da sua filha, não esclarece, nem demonstra, que vive em comunhão de mesa e habitação com a mesma.*
- 1.3.13.** *Embora mencione a indisponibilidade do outro progenitor pelo facto de trabalhar sob o regime de isenção de horário de trabalho e aos sábados, não junta declaração da entidade patronal que ateste o declarado, motivo pelo qual se encontra prejudicada a existência de qualquer obstáculo a que a hora de saída seja fixada para além das 18h00.*
- 1.3.14.** *Não faz qualquer referência ou junta evidencia do estabelecimento (creche) que a menor irá frequentar e do seu horário de funcionamento que permita concluir que o mesmo é incompatível com horário de trabalho de V. Exa.*
- 1.3.15.** *Acresce ainda que. V. Exa. não concretiza o prazo pelo qual pretende a atribuição do horário flexível, sendo certo que na determinação do horário das 10h00 às 17h00, já se encontram previstas 2 horas de amamentação, cuja duração do gozo não será possível de prever.*
- 1.3.16.** *Em segundo lugar, o presente pedido de flexibilização de horário é, diríamos, essencialmente um verdadeiro pedido de atribuição de horário fixo e de exclusão do sistema de turnos rotativos, organizados de acordo com o horário de funcionamento da empresa de 2ª a*

*Sábado, designadamente por resultar do mesmo que pretende ser dispensada de prestar trabalho no dia de Sábado.*

**1.3.17.** *Em terceiro lugar, a aceitar-se o pedido de horário flexível nos moldes solicitados implicaria necessariamente a alteração dos horários de trabalho em vigor e acordados com os restantes colaboradores.*

**1.3.18.** *Por último, em quarto lugar, o horário de trabalho sugerido por V. Exa., não se enquadra em nenhum dos horários existentes, uma vez que atualmente, ao abrigo do regime de adaptabilidade e face à necessidade de implementação do sistema biométrico tornou imperiosa a rotação entre dois horários existentes, a saber:*

**1.3.19.** *Horário de Abertura - Terça-feira a Sexta-feira - 8h30m às 17h00, Sábado das 8h30m às 20h00 (com 1h30 de almoço). Dias de descanso obrigatório e complementar: Segunda e Domingo.*

**1.3.20.** *Horário de Encerramento: Terça-feira a Sexta-feira - 11h30m às 20h00 Segunda-feira das 8:30 às 20:00 (com 1h30 de almoço). Dias de descanso obrigatório e complementar: Sábado e Domingo.*

**1.3.21.** *Pelo que, o horário requerido por V. Exa., para além de não ter correspondência com nenhum dos horários praticados, implicaria a descoberto um período de 30 minutos no funcionamento do serviço (entre as 08h30 e as 09h00).*

**1.3.22.** *Tal cenário implicaria a reorganização dos tempos de trabalho em vigor, que entendemos ser impraticável e prejudicial naquele que é o normal funcionamento do serviço em clínica. Isto que, porque, atualmente, três das 4 (quatro) colaboradoras que exercem as funções de V. Exa., têm filhos menores de 12 anos, pelo que, fixando o*

*horário de V. Exa., no período entre as 9h00 e as 18h00, sempre implicaria que os demais colaboradores que também têm responsabilidades familiares com filhos menores vissem reduzida a possibilidade de harmonização da sua atividade profissional com a sua vida pessoal, uma vez que sempre teriam de assegurar com maior frequência o horário entre as 18h00 e as 20h00.*

**1.3.23.** *Mais, através do sistema de rotatividade de horário tem sido possível assegurar que cada colaborador apenas exerça as suas funções num ou dois Sábados por mês, o que, com a atribuição do horário requerido por V. Exa., deixaria de ser possível, exigindo-se aos restantes colaboradores, entre os quais os que também têm filhos menores de 12 anos, que passassem a trabalhar, pelo menos, dois Sábados por mês, contrariamente ao que foi estabelecido e acordado com os mesmos aquando da sua contratação.*

**1.3.24.** *Por fim, cumpre-nos reiterar que, e como sempre foi apanágio da empresa, na organização dos horários de trabalho da clínica ter-se-á sempre em consideração as necessidades de harmonização da vida profissional com a vida pessoal dos seus colaboradores, mas sempre dentro de um espírito de igualdade entre todos, respeitando o roulement dos turnos de trabalho, e desde que tal não afete o regular funcionamento da atividade da empresa".*

**1.4.** Em 03.11.2024, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção 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.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.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.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.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"*, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

- 2.4.** Relativamente à declaração da qual conste que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação com o/a trabalhador/a, o ponto i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho não refere que a citada declaração tenha que ser efetuada pelo/a trabalhador/a ou por qualquer entidade idónea para o efeito, pelo que esta declaração pode e deve ser efetuada pelo/a trabalhador/a, que, assim, se torna o/a único/a responsável pela sua veracidade. Tratando-se de menor de cinco meses de idade, que está a ser exclusivamente amamentada, tem que forçosamente viver em comunhão de mesa e habitação com a mãe, ora requerente.
- 2.5.** 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.
- 2.6.** 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.*

**2.7.** Ora, a entidade empregadora apresenta razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa esse funcionamento por não ter escolhido, dentro de certos limites, nomeadamente, dentro dos turnos existentes na empresa, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, que foram, *"de segunda-feira a sexta-feira (dias úteis) das 9:00h às 18:00h"*, fora dos referidos turnos que são: *"Abertura - Terça-feira a Sexta-feira - 8h30m às 17h00, Sábado das 8h30m às 20h00 (com 1h30 de almoço). Dias de descanso obrigatório e complementar: Segunda e Domingo e Encerramento: Terça-feira a Sexta-feira - 11h30m às 20h00 Segunda-feira das 8:30 às 20:00 (com 1h30 de almoço). Dias de descanso obrigatório e complementar: Sábado e Domingo"*, o que impossibilita a empresa de assegurar o seu normal funcionamento, designadamente, para poder cumprir as normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as seus/suas trabalhadores/as.

**2.8.** Relativamente ao prazo do pedido de horário flexível, a CITE tem entendido que na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte da trabalhadora requerente, deve entender-se que esta pretende aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido ou até o/a filho/a perfazer 12 anos de idade, sem prejuízo,

daquela indicar o aludido prazo, que, sendo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.

### **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, 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 04 DE DEZEMBRO DE 2024, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.**