

## PARECER N.º 1432/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 7144 - FH/2024**

### I – OBJETO

**1.1.** Por correio eletrónico de 10.12.2024, 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 27.11.2024, 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 2<sup>a</sup> a 6<sup>a</sup> 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, já logrou demonstrar documentalmente.*

**1.2.7.***Ora, no período diurno, a filha menor da requerente tem o devido e necessário acompanhamento garantidos pela Escola Especial em que se encontra inscrita.*

**1.2.8.***Sucedede 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.*

**1.2.9.***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.*

**1.2.10.** *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.*

**1.2.11.** *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.*

**1.2.12.** *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 das 08h às 15h, de segunda a sexta-feira.*

**1.3.** Em 02.12.2024, 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 das 08h00 às 15h00, de segunda a sexta-feira.*

**1.3.3.** **No Serviço em que V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> se encontra alocada, a prestação de trabalho tem, necessariamente, de se enquadrar nos períodos de turno de laboração do Serviço.**

**1.3.4.** **Dito de outra forma, o horário de trabalho individual de V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> deve ser organizado para responder às necessidades do Serviço e, como tal, tem de ser definido em consonância com o respetivo período de funcionamento.**

**1.3.5.** *pelo que, a pretensão de ter um horário fixo e iniciar o período de trabalho nos horários pretendidos por V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> não se mostra exequível, pelo contrário, revela-se comprometedor da organização e funcionamento do mesmo.*

**1.3.6.** *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:*

**1.3.7.** *Atualmente, ao abrigo do regime da parentalidade, não existe nenhum técnico de radiologia com horário flexível; A satisfação das diferentes valências (atendimento urgente e marcações) atendendo que o serviço entre as 14h e as 15h fica assegurado pelos restantes colegas, isto é corresponderia a uma hora diária sem justificação. (...)*

**1.3.8.** *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 Sisqual (até dezembro de 2021: efetuou Noites e fins de semana a semelhança dos restantes trabalhadores)”.*

**1.3.9.** *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.*

**1.3.10.** *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”.*

**1.3.11.** *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.*

**1.3.12.** *Sucedem que, no referido serviço, existem outras trabalhadoras, com filhos com idade inferior a 12 anos, isto é, em situação idêntica à sua.*

**1.3.13.** *O que de todo, como se poderá retirar, não configura um regime de horário flexível.*

**1.3.14.** *Em bom rigor, o regime de horário que V.ª Ex.ª 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.*

**1.3.15.** *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.ª Ex.ª,*

**1.3.16.** *Com efeito, e insistimos, apesar do que V.ª Ex.ª 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.ª Ex.ª desenvolve, uma vez que, tendo V.ª Ex.ª 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.*

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

<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.

<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)

**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.** No que concerne ao intervalo de descanso, nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, *“o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”*, o que significa que não existindo um mínimo, o intervalo de descanso pode integrar o tempo de trabalho, em conformidade com o artigo 213.º do Código do Trabalho e de acordo com o disposto na alínea d) do n.º 2 do artigo 197.º do mesmo Código, segundo o qual, *“se considera compreendido no tempo de trabalho, o intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade”*.

**2.10.** 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.

**2.11.** No caso em apreço, a trabalhador solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário “das 8h00 às 15h00, de segunda a sexta-feira” para prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho menor de doze anos

**2.12.** **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.**

**2.13.** 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, **que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.**<sup>3</sup>

**2.14.** **Sucedo que a amplitude apresentada pela trabalhadora não é enquadrável com o os turnos existentes** onde a requerente desempenha funções.

**2.15.** Efetivamente, em sede de intenção de recusa (ponto 7 e 8, da mesma), a entidade empregadora indica “*que o horário requerido tem de necessariamente de se enquadrar nos turnos nos períodos de turno de laboração do Serviço*”.

**2.16.** Tendo em conta que a entidade empregadora não concretizou, na intenção de recusa, de forma clara, quais os turnos existentes, foi solicitado à mesma os turnos existentes nesse Serviço, sendo estes os seguintes: “*Junta-se os horários praticados, no departamento de imagiologia (centro clínico e hospital) de 2ª a domingo :8 – 14H; 14 – 20H; 14 – 22H; 14 – 23H; 23 – 8H; 8 – 20H* “onde a trabalhadora requerente exerce funções. **Aferindo-se, desta forma, que o horário requerido pela**

---

<sup>3</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

**trabalhadora, não é enquadrável nos turnos existentes da entidade empregadora supramencionada.**

**2.16.** Assim, tendo a trabalhadora solicitado um horário flexível com início das 8h00 às 15h, se segunda a sexta-feira, outra conclusão não se pode retirar que não seja a de que o horário solicitado, não existe.

**2.17.** O que, em rigor, significa que a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com os turnos existentes da entidade empregadora, implica “per si”, a desregulação do mesmo.

**2.18.** 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.

## **II – 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, nomeadamente o ponto 2.13.

**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 30 DE DEZEMBRO DE 2024**