

**PARECER N.º 716/CITE/2022**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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 de fevereiro.

Processo n.º 3402-FH/2022

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu por correio eletrónico em 14.09.2022 da entidade empregadora **Centro Hospitalar de ...**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de assistente hospitalar de ..., a exercer funções na entidade suprarreferida.

**1.2.** Em 23.08.2022 a trabalhadora remeteu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“(…)

*Ex.mos Senhores,*

*Pela presente, e na qualidade de trabalhadora deste Centro Hospitalar, com a categoria profissional de ... - ..., com o nº mecanográfico 5766, permito-me expor e requerer a V. Ex.as:*

*i. Como é do Vosso conhecimento, sou mãe de ..., o qual tem, na presente data, dois anos de idade – cfr. cópia do cartão de cidadão que se junta sob Doc. nº 1;*

*ii. O meu filho menor vive comigo em comunhão de mesa e de habitação;*

*iii. Neste momento, o meu agregado familiar é constituído por mim, pelo meu filho e pela minha filha ..., de 12 anos de idade - comprovativo do agregado familiar para fins de IRS que se junta sob Doc. nº 2.*

*Nesta conformidade, e até que o meu filho menor complete 12 anos de idade – o que sucederá em 04.06.2032 -, venho, por este meio, requerer a V. Ex.as que o meu horário de trabalho seja organizado de acordo com o previsto no artigo 56º do Código do Trabalho.*

*Nesta medida, e por forma a lograr compatibilizar o meu horário de trabalho com os cuidados a dispensar ao meu filho menor, solicito que o meu período normal de trabalho semanal de 40 horas seja distribuído entre as 08:00 e as 20:00 horas de cada dia de trabalho, sem prejuízo do gozo dos dias de descanso semanal a que tenho direito. (...)*

**1.3.** A trabalhadora foi notificada da intenção de recusa no dia 09.09.2022, cujo teor se reproduz:

“(…)

O Serviço de ... assegura a resposta a uma carteira de serviços em que se inclui a Urgência de ... com um funcionamento de 24 horas/dia, todos os dias do ano. - A equipa tipo de Urgência de ... integrada no Serviço de Urgência ... com Centro de ... dá resposta ao normal funcionamento da Urgência de ..., do ... e da sala de emergência, atividades que configuram a prestação de cuidados de saúde inadiáveis e emergentes. - Salienta-se que o Serviço de ... assume uma responsabilidade acrescida na resposta urgente à população ... uma vez que, por decisão da ARS ... (circular normativa nº.../..., ...), o ... é uma das duas urgências ... abertas 24h/24h na área geográfica do grande .... - Nos termos da legislação em vigor, a equipa médica é constituída por 2 especialistas em presença física 24 horas (carga horária diária total de 48 horas) e 2 internos em presença física 16 horas (carga horária diária total de 32 horas). - Atualmente, o Serviço de ... depara-se com graves constrangimentos para assegurar o normal funcionamento da urgência ... - O Serviço tem recorrido a um número significativamente acrescido de horas extraordinárias para minimizar os constrangimentos descritos. Realça-se que na área médica, o número de horas extraordinárias em 2022 situa-se já nas 5.912, o que em comparação com as 4.503 realizadas no período homólogo de 2021 representa um acréscimo de mais de 1.400 horas em 9 meses (acrécimo a rondar os 25%). Verifica-se simultaneamente resulta num grave prejuízo da atividade programada o que obriga regularmente à reorganização da consulta externa, o que constitui uma limitação relevante do nível de resposta do Serviço à respetiva lista de espera, com impacto nos tempos máximos de resposta garantidos, ou seja, no acesso da população aos cuidados de saúde. Pelo exposto e considerando que o horário proposto pela Dra. ... é incompatível com os horários por turnos da Urgência tendo em conta a atual situação do quadro médico do Serviço, o parecer da ... é desfavorável na medida em que contribuirá para uma insustentabilidade funcional, comprometendo-se o acesso dos utentes a cuidados inadiáveis e emergentes 24 horas por dia. O Serviço de ... e a ... são, no entanto, sensíveis ao pedido efetuado e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal pelo que propuseram acordar com a Dra. ... um horário em que assegure um número mínimo indispensável de turnos noturnos para contribuir para o normal e imperioso funcionamento da Urgência de .... Assim, e ainda não havendo estabelecido o acordo, ao presente requerimento de horário flexível, o ... indefere o requerimento.  
(...)"

Foi proferida informação interna nos seguintes termos:

"(...)

Na sequência da análise do presente pedido com a Dra. ..., diretora do Serviço de ..., vem a ... expor o seguinte: - O Serviço de ... assegura a resposta a uma vasta carteira de serviços em que se inclui a Urgência de ... com um funcionamento de 24 horas/dia, todos os dias do ano. - A equipa tipo de Urgência de ... integrada no Serviço de Urgência ... com Centro de ... dá resposta ao normal funcionamento da Urgência de ..., do ... e da sala de emergência, atividades que configuram a prestação de cuidados de saúde inadiáveis e emergentes. - Salienta-se que o Serviço de ... assume uma responsabilidade acrescida na resposta urgente à população ... uma vez que, por decisão da ARS ... (circular normativa nº.../... de ...), o ... é uma das duas urgências pediátricas abertas 24h/24h na área geográfica do grande .... - Nos termos da legislação em vigor, a equipa médica é constituída por 2 especialistas em presença física 24 horas (carga horária diária total de 48 horas) e 2 internos em presença física 16 horas (carga horária diária total de 32 horas). - Atualmente, o Serviço de ... depara-se com graves constrangimentos para assegurar o normal funcionamento da

urgência ... – em particular, no período noturno – na medida em que um total de 18 dos 29 médicos especialistas não realizam noites (9 por dispensa de idade, 2 por atestado médico, 3 por licença de parentalidade, 3 por horário de amamentação e 1 por assistência a filho menor). - O Serviço tem recorrido a um número significativamente acrescido de horas extraordinárias para minimizar os constrangimentos descritos. Realça-se que na área médica, o número de horas extraordinárias em 2022 situa-se já nas 5.912, o que em comparação com as 4.503 realizadas no período homólogo de 2021 representa um acréscimo de mais de 1.400 horas em 9 meses (acrécimo a rondar os 25%). – Verifica-se, assim, uma manifesta sobrecarga dos restantes médicos para assegurar turnos noturnos, o que simultaneamente resulta num grave prejuízo da atividade programada.

Salienta-se que a realização de mais turnos noturnos dá origem ao gozo de mais descansos compensatórios que obrigam regularmente à reorganização da consulta externa, o que constitui uma limitação relevante do nível de resposta do Serviço à respetiva lista de espera, com impacto nos tempos máximos de resposta garantidos. Pelo exposto e considerando que o horário proposto pela Dra. ... é incompatível com os horários por turnos da Urgência tendo em conta a atual situação do quadro médico do Serviço, o parecer da ... é desfavorável na medida em que contribuirá para uma insustentabilidade funcional, comprometendo-se o acesso dos utentes a cuidados inadiáveis e emergentes 24 horas por dia. O Serviço de ... e a ... são, no entanto, sensíveis ao pedido efetuado e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal pelo que se propõe acordar com a Dra. ... um horário em que assegure um número mínimo indispensável de turnos noturnos para contribuir para o normal e imperioso funcionamento da Urgência de ....

(...)

#### **1.4. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, nos seguintes termos:**

“(...)

Ex.mos Senhores,

Nos termos e para os efeitos do disposto no número 4 do artigo 57º do Código do Trabalho, e na sequência da intenção de recusa do pedido de horário flexível por mim apresentado, permito-me expor e salientar o seguinte:

i. a apresentação do meu pedido está exclusivamente suportada na circunstância de residir sozinha com os meus dois filhos menores, não tendo qualquer suporte familiar ou outro que permita assegurar o acompanhamento dos mesmos durante o período noturno;

ii. estou totalmente disponível para assegurar os períodos de urgência que se mostrem necessários no horário compreendido entre as 8:00 e as 20:00 horas;

iii. nessa medida, estou recetiva à análise de proposta que entendam por bem apresentar;

iv. de resto, sempre que, até esta data, foi necessário, sempre prescindí da redução de horário decorrente do gozo do direito a amamentação/ aleitação, para poder assegurar a prestação de serviço na urgência;

v. de salientar que, na presente data, a colega de serviço Dra. ... encontra-se a observar horário de trabalho em tudo idêntico ao ora requerido pelo que, em observância do princípio da igualdade, deve o pedido de horário flexível aqui apresentado ser igualmente deferido.

O meu pedido é, por isso, apresentado por necessidade absoluta de conciliação das minhas rotinas familiares e profissionais, não pretendendo, em momento algum, prejudicar o funcionamento do serviço e dos seus utentes.

*Certos da Vossa melhor atenção.*

(...)

## **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.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(…) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

**2.3.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

**2.4.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.5.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

**2.6.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro

revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

**2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

**2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

**2.9.** Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

**2.11.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

**2.12.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.13.** O 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).

**2.14.** 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.

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.16.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

**2.17.** 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.

**2.18.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.

**2.19.** 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.

**2.20.** 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.

**2.21.** 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>

**2.22.** 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.

**2.23.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

**2.25.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

---

<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)

**2.26.** 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.

**2.27.** Antes de mais, cumpre referir que a proposta de horário mencionada pela trabalhadora em sede de apreciação à intenção de recusa, não irá ser analisada porquanto a entidade empregadora não teve oportunidade de se pronunciar sobre ela, pelo que o presente parecer irá analisar o pedido formulado inicialmente pela requerente.

**2.28.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído, um horário compreendido entre as 8h00 e as 20h00, de forma a prestar assistência aos seus filhos de 12 (doze) e 2 (dois) anos de idade anos, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação.

Solicita ainda que o horário seja elaborado até o seu filho mais novo perfazer 12 anos de idade.

**2.29.** Em sede de apreciação a trabalhadora voltou a reiterar o pedido, referindo ainda, que existe uma colega sua com um horário de trabalho semelhante ao agora solicitado.

**2.30.** Por outro lado, a entidade empregadora, recusou o pedido da trabalhadora alegando que no serviço onde a requerente desempenha funções, não tem disponibilidade para elaborar o horário solicitado, porquanto a equipa médica é constituída por 2 especialistas em presença física 24 horas (carga horária diária total de 48 horas) e 2 internos em presença física 16 horas (carga horária diária total de 32 horas) e que o serviço de pediatria depara-se com graves constrangimentos para assegurar o normal funcionamento da urgência pediátrica, particularmente, no período noturno, uma vez que num total de 18 dos 29 médicos especialistas não realizam noites - 9 por dispensa de idade, 2 por atestado médico, 3 por licença de parentalidade, 3 por horário de amamentação e 1 por assistência a filho menor.

**2.31.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta

for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.32.** Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º ..., consultável em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

**2.33.** Assim, alvitados os argumentos da entidade empregadora, verifica-se que além da formulação genérica nada mais refere a entidade empregadora que objetivamente concretize a impossibilidade de conceder à trabalhadora o horário flexível solicitado.

**2.34.** Em rigor, a entidade empregadora, não concretiza quaisquer circunstâncias objetivas que permitam inferir a existência de constrangimentos à atribuição do horário flexível conforme solicitado pela trabalhadora, nomeadamente quais os períodos de tempo que ficam a descoberto caso a trabalhadora desempenhasse funções no horário proposto.

**2.35.** Assim, em nosso entendimento, da intenção de recusa da entidade empregadora não se aferem objetivamente factos que permitam concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral desta trabalhadora em regime de horário flexível, para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida profissional, signifique, em concreto, um constrangimento inexigível à entidade empregadora que inviabilize a realização prática e efetiva de um direito com consagração constitucional.

**2.36.** Refira-se por fim, que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras 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 ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora **Centro Hospitalar de ...**, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....

**3.2.** Sem prejuízo do exposto, 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.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 12 DE OUTUBRO DE 2022**