

## PARECER N.º 563/CITE/2023

**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 2545-FH-2023

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 25.05.2023, por email, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções de ...

**1.2.** Em 02.05.2023, por carta registada, rececionada a 03.05.2023, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcreve:

“(…)

..., ... - a exercer funções no ..., com o n.º mecanográfico ..., residente em (...) ..., vem, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, expor e requerer o seguinte:

1. A Requerente é mãe de duas filhas, ..., nascida a 02/10/2012 e de ..., nascida a 13/02/2017.
2. O conjugue da requerente, ..., com número mecanográfico ..., exerce a mesma actividade profissional nesta Instituição, estando adstrito ao cumprimento de horário de 35 horas semanais, realizando turnos no mesmo Serviço e quando necessário, também, no Serviço de ...
3. A Requerente está também adstrita ao cumprimento de um horário de 35 horas semanais, realizando também turnos.

Assim, de forma a conseguir conciliar a sua actividade profissional com a sua vida familiar, vem pedir a V.ª Ex.ª que lhe seja autorizado um horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira, no seguinte período;

Das 8:30 horas às 13 horas

Das 14:00 horas às 16:30 horas

Constituído por uma componente fixa de 4 horas (plataformas fixas):

Das 09 horas às 13 horas;

Período para intervalo de descanso diário: das 13 horas às 14 horas.

*Para os aludidos efeitos, pretende que o horário flexível ora requerido perdure até a filha ..., completar a idade de 12 anos, o que ocorrerá em 13/02/2029.*

*Declara ainda que as menores vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente.*

*(...)"*

**1.3.** Em 19.05.2023, por email, o serviço de gestão de recursos humanos notificou a trabalhadora da intenção de recusa proferida por despacho do Conselho de Administração, em decurso do despacho proferido pelo Diretor Clínico e da informação prestada pelo serviço jurídico contencioso, que se transcrevem:

*"(...)*

*Relativamente ao assunto em referência, o SRH leva a seu conhecimento a intenção de indeferimento por parte do Conselho de Administração da ....*

*A intenção do indeferimento está baseada nos seguintes pontos:*

- i. A ... é uma unidade de saúde pertencente ao grupo B, integrando dois níveis de cuidados: ... Faz a gestão integrada dos cuidados de saúde primários, hospitalares e parte dos cuidados continuados da região do ..., abrangendo os concelhos de ..., ..., incluindo o ... (com serviço de urgência), as ..., (...) de ..., alguns destes com polos de proximidade, como é o caso de ..., servindo cerca de 105.000 habitantes.
- ii. A este número há ainda a acrescentar os cada vez mais utentes sazonais, quer trabalhadores, quer turistas ou outros residentes sazonais.
- iii. Deste modo, o ... assegura a realização de análises e exames laboratoriais em permanência, ou seja, 24 horas por dia, durante 7 dias por semana, 365 dias por ano, assegurando cuidados de saúde a um universo superior a 105.000 doentes, em 5 concelhos.
- iv. O ... é fundamental como serviço transversal, que dá o seu apoio a todos os outros serviços e unidades de saúde da ..., incluindo o serviço de ..., que tem requisitos legais quanto à sua estrutura e recursos humanos.
- v. A quebra de funcionamento do ... repercute-se necessariamente em todos os demais serviços e unidades da ..., comprometendo gravemente o funcionamento de alguns serviços, nomeadamente o Serviço de ... e as ..., comprometendo gravemente a prestação de serviços de saúde, que é a missão da instituição.
- vi. Tem vindo a ser praticado no ... o acordo sob o n.º 190/16.OT8STC e em especial a integração dos trabalhadores cônjuges, elaborando-se escalas de serviço que respeitam a conciliação entre a vida pessoal e a profissional.
- vii. Por outro lado, verifica-se que neste momento estão ao serviço 17 efetivos. Destes, 3 têm horários flexíveis, por motivos de parentalidade e por motivos de saúde.

- viii. O deferimento do pedido de horário flexível à requerente coloca em causa a igualdade e equidade entre os trabalhadores do serviço, violando a cláusula terceira do acordo alcançado em tribunal.
- ix. Com efeito, o deferimento da petição do requerente implicaria uma sobrecarga nos horários mais penosos, que teria de ser assegurada pelos restantes trabalhadores, em termos de equilíbrio legal dos tempos de serviço e dos tempos de descanso obrigatórios por via do trabalho por turnos e noturno, com evidente prejuízo ao regular funcionamento do serviço, que além de ter de ser permanente, como supra se explanou, é especialmente exigente quanto ao rigor técnico dos serviços que presta, dele dependendo um bom ou mau diagnóstico.

Assim, face aos pontos apresentados, é intenção de indeferimento o pedido de prestação de trabalho em horário flexível, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.”

\*

*Despacho manuscrito do Conselho de Administração*

*“Atento o parecer exarado pelo gabinete Jurídico bem como o despacho do Sr. Dr. Diretor Clínico, o Conselho de Administração indefere o presente pedido atentas as justificações apresentadas.”*

\*

*Proposta Manuscrita do Diretor Clínico Hospitalar ao CA*

*“Atento o parecer judicial em anexo é de indeferir o requerido pedido de horário de trabalho flexível.”*

\*

### **PARECER JURÍDICO N.º 20/2023 - SRH**

1/7854/23/SRH

*A ... ..., a exercer funções no ... , vem requerer seja autorizado horário de trabalho flexível, com fundamento nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho.*

*Alega o requerente ser mãe de duas filhas menores de 12 anos, que o seu marido trabalha na mesma instituição, estando ambos adstritos a um horário de 35 horas semanais, abrangendo trabalho por turnos.*

*Requer seja autorizado o trabalho flexível, em dias úteis, de segunda a sexta-feira, no seguinte período:*

*Das 8:00 às 13 horas;*

*Das 14 horas às 16 horas;*

*Constituído por uma componente fixa de 4 horas (plataformas fixas):*

*Das 09 horas às 13 horas;*

*Período para intervalo de descanso diário: das 13 horas às 14 horas.*

*Mais informa que pretende que tal horário seja autorizado até 13/02/2029, data em que a filha mais nova completa 12 anos.*

A coordenadora ..., em 05/05/2023 prestou a seguinte informação: "De acordo com o funcionamento atual do ..., que labora 24 h dia, 7 dias por semana, em regime de rotina e de urgência, dado o número de ... alocados ao serviço e o facto de já existirem atualmente 2 ... que só executam horário de rotina (parentalidade e horário rígido), não é compatível nem benéfico para o serviço a atribuição de horário flexível à ...

Este horário prejudicaria não só as urgências e funcionamento normal do serviço nus também os horários de outros .... Para além disto este pedido a ser aceite não está de acordo com o acórdão de 2016. "

Com efeito, correu termos na 2.ª Secção de Trabalho de ..., Instância Central, Juiz 1, do Tribunal da Comarca de Setúbal, o procedimento cautelar comum sob o n.º 190/16.0T8STC, na sequência de vários pareceres da CITE, proferidos quantos aos trabalhadores aí requeridos.

No âmbito de tal processo judicial foi alcançado acordo de transação entre a ... e os trabalhadores requeridos, um dos quais foi a ora requerente, que foi assinado por todos os trabalhadores do serviço, à data do mesmo, nos termos seguintes:

"1.º - O horário de rotina do ... será das 08:00 às 15 horas;

2.º - O horário da Urgência do ... será realizado nos seguintes turnos:

I- Das 08:00 às 14:00 horas (Período da manhã);

II- Das 14:00 as 20:00 horas (período da tarde);

III- Das 20:00 às 08:00 horas (período da noite).

3.º - O horário de rotina e os turnos do horário de urgência serão realizados por todos os trabalhadores técnicos de análises clínicas do ... em quantidade e rotatividade idênticas, assim se assegurando a igualdade e a equidade entre trabalhadores;

4.º - O autor compromete-se a elaborar as escalas de serviço — quer do horário de rotina, quer do horário de urgência — de a que as mesmas cumpram o princípio da igualdade dos trabalhadores na realização do trabalho por turnos a que se alude em 3.º;

5.º - Na elaboração das escalas de serviço o autor terá de ter em consideração as escalas turnos dos cônjuges dos trabalhadores técnicos de análises clínicas de forma a que não haja sobreposição de horários entre cônjuges com filhos menores até aos 12 anos de idade, de modo a assegurar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

6.º - Os feriados e épocas festivas serão assegurados por todos os trabalhadores de forma igual e equitativa.

7.º - Os trabalhadores técnicos de análises clínicas do ... acordam em que à técnica de análises clínicas ... — que tem um horário flexível por razões de saúde — não é aplicável o Presente acordo;

8.º - O Presente acordo ficará dependente da aceitação dos trabalhadores técnicos de análises clínicas do ... que não estão Presentes no dia de hoje: ...»

A ... é uma unidade de saúde pertencente ao grupo B, integrando dois níveis de cuidados: ... Faz a gestão integrada dos cuidados de saúde primários, hospitalares e parte dos cuidados continuados da

região do ..., abrangendo os concelhos de ..., ..., incluindo o ... com serviço de urgência), as ... (centros de saúde) de ..., alguns destes com polos de proximidade, como é o caso de ..., servindo cerca de 105.000 habitantes.

A este número há ainda a acrescentar os cada vez mais utentes sazonais, quer trabalhadores, quer turistas ou outros residentes sazonais.

Deste modo, o ... assegura a realização de análises e exames laboratoriais em permanência, ou seja, 24 horas por dia durante 7 dias por semana, 365 dias por ano, assegurando cuidados de saúde a um universo superior a 105.000 doentes, em 5 concelhos.

O ... é fundamental como serviço transversal, que dá o seu apoio a todos os outros serviços e unidades de saúde da ..., incluindo o serviço de ..., que tem requisitos legais quanto à sua estrutura e recursos humanos.

A quebra de funcionamento do ... repercute-se necessariamente em todos os demais serviços e unidades da ..., comprometendo gravemente o funcionamento de alguns serviços, nomeadamente o Serviço de ... e as ..., comprometendo gravemente a prestação de serviços de saúde, que é a missão daquela instituição.

Tem vindo a ser praticado no ... o acordo supra identificado e em especial a integração dos trabalhadores cônjuges, elaborando-se escalas de serviço que respeitam a conciliação entre a vida pessoal e a profissional.

Nesse sentido, a ... ora requerente e o seu marido, o ..., que labora no mesmo serviço e que requereu na mesma data pedido de horário flexível, têm horário conciliado entre si, de forma a terem horários desfasados, havendo apenas sobreposição, alguns dias, sempre durante a semana, no horário da manhã, altura em que os filhos menores estão na escola.

Por outro lado, verifica-se que neste momento estão ao serviço 17 efetivos. Destes, 3 têm horários flexíveis, por motivos de parentalidade e por motivos de saúde.

O deferimento do pedido de horário flexível à requerente e ao seu cônjuge coloca em causa a igualdade e equidade entre os trabalhadores do serviço, violando a cláusula terceira do acordo alcançado, supra transcrito. Com efeito, o deferimento da petição do requerente implicaria uma sobrecarga nos horários mais penosos, que teria de ser assegurada pelos restantes trabalhadores, em termos de equilíbrio legal dos tempos de serviço e dos tempos de descanso obrigatórios por via do trabalho por turnos e noturno, com evidente prejuízo ao regular funcionamento do serviço, que além de ter de ser permanente, como supra se explanou, é especialmente exigente quanto ao rigor técnico dos serviços que presta, dele dependendo um bom ou mau diagnóstico.

Acresce que, em termos financeiros, a prática pela requerente e pelo seu cônjuge do horário petitionado, aumentaria os custos com recursos humanos, tendo em conta que os trabalhadores que substituiriam os horários agora praticados por aqueles, teriam de ser pagos a título de trabalho suplementar, com claro prejuízo financeiro para a ....

*Assim, face a tudo quanto se explanou, somos de parecer que não deverá ser deferido à ... requerente ... o pedido de prestação de trabalho em horário flexível, em face das exigências imperiosas supra descritas, referentes ao funcionamento do serviço, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 57.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.*

*Este é, s.m.o., o nosso parecer.*

*..., 10 de maio de 2023.*

*(...)"*

1.4. Em 23.05.2023, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, como se transcreve:

*"(...)*

*Eu, ..., venho, acusar a receção do email recebido a 19 de Maio de 2023 e contestar a intenção de indeferimento ao meu pedido de horário flexível realizado a 3 de Maio de 2023.*

*Tanto eu, como o meu marido somos naturais do Distrito de ..., pelo que não temos familiares próximos que nos possam auxiliar e ajudar a conciliar os horários de turnos com os horários escolares das duas filhas que temos em comum.*

*Em 2016, ano em que foi assinado um acórdão em tribunal, para o Serviço de ..., eu era mãe de uma criança e em 13/02/2017 nasceu a minha filha mais nova.*

*Quando foi assinado o acórdão, o Serviço de ... funcionava com 13 ... e neste momento funciona com 19 .... No email enviado, com a intenção de recusa, menciona que existem três ... com horário flexível, por motivos de parentalidade e por motivos de saúde mas são dois, a Técnica ... e a Técnica ...*

*Em 2019, voltei a fazer o pedido de horário flexível que me foi indeferido pelas mesmas razões agora referidas, no entanto foi concedido o horário flexível a uma colega na mesma altura.*

*O ... assegura a realização de análises e exames laboratoriais em permanência, 24 horas por dia, durante 7 dias por semana. Contudo, muitas das análises são realizadas em horário de rotina (8h — 15h) de segunda a sexta-feira e para isso estão, normalmente, escalados 10 Técnicos para assegurar este horário. Por este motivo, não vejo como possa haver "quebra" de funcionamento do serviço, tal como foi mencionado na intenção de recusa, ao conceder o horário flexível. Para além do mais, o meu pedido de prestação de trabalho em horário flexível é pelo prazo de 6 anos, altura em que a minha filha mais nova completa os 12 anos.*

*Assim, no meu entender, não existe qualquer fundamento relativo às exigências imperiosas do serviço ou à impossibilidade de se proceder à minha substituição, que possam integrar a possibilidade de fundamentar a recusa do pedido de flexibilidade de horário que formulei, por razões relacionadas com o princípio constitucional e legal da conciliação da minha vida familiar com a minha vida profissional, destinado sobre tudo a proteger as crianças e a vida familiar.*

Com os melhores cumprimentos,  
. (...)"

## 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/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).

**2.14.** 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/à 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/a 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

---

<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)

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/a 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.

**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.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível para prestar assistência e acompanhamento inadiável e imprescindível às filhas menores, nascidas em 02/10/2012 e 13/02/2017, permitindo à requerente conciliar a sua actividade profissional com a sua vida familiar, requerendo que a prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira, no período das 8:30 horas às 13 horas e das 14:00 horas às 16:30 horas, constituído por uma componente fixa de 4 horas (plataformas fixas) até à filha mais nova completar a idade de 12 anos, o que ocorrerá em 13/02/2029. Declara, ainda, que as menores vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente e que o conjugue da requerente exerce a mesma actividade profissional nesta Instituição, estando ambos adstritos ao cumprimento de horário de 35 horas semanais, realizando turnos no mesmo Serviço.

**2.28.** Por sua vez, a entidade empregadora apresenta a sua intenção de recusa, alegando exigências imperiosas do funcionamento do seu serviço, que em súmula se expõe:

- No funcionamento atual do ..., que labora 24 h dia, 7 dias por semana, em regime de rotina e de urgência, dado o número de ... alocados ao serviço e o facto de já existirem atualmente 2 ... que só executam horário de rotina (parentalidade e horário rígido), não é compatível nem benéfico para o serviço a atribuição de horário flexível à ...;
- O horário prejudicaria não só as urgências e funcionamento normal do serviço mas também os horários de outros ... e a ser aceite não está de acordo com o acórdão de 2016;
- Tem vindo a ser praticado no ... o acordo sob o n.º 190/16.OT8STC e em especial a integração dos trabalhadores cônjuges, elaborando-se escalas de serviço que respeitam a conciliação entre a vida pessoal e a profissional e o deferimento do pedido de horário flexível à requerente coloca em causa a igualdade e equidade entre os trabalhadores do serviço, violando a cláusula terceira do acordo alcançado em tribunal;
- O serviço dispõe de 17 efetivos, dos quais 3 têm horários flexíveis, por motivos de parentalidade e por motivos de saúde;
- O deferimento da petição do requerente implicaria uma sobrecarga nos horários mais penosos, que teria de ser assegurada pelos restantes trabalhadores, em termos de equilíbrio legal dos tempos de serviço e dos tempos de descanso obrigatórios por via do trabalho por turnos e noturno, com evidente prejuízo ao regular funcionamento do serviço, que além de ter de ser permanente, é especialmente exigente quanto ao rigor técnico dos serviços que presta, dele dependendo um bom ou mau diagnóstico.

**2.29.** Com efeito, tendo a trabalhadora apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à entidade empregadora cabia, em sede de intenção de recusa, aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

**2.30.** 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.

**2.31.** 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 3824/18.9T8STB.E1, 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 à 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”.*

**2.32.** Analisado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na intenção de recusa somos de entender que o mesmo, apesar de indiciar, não permite preencher o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço e/ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.33.** Outroassim, resulta da análise do processo e da apreciação dos fundamentos da intenção da recusa, que o horário solicitado permite cumprir o período normal de trabalho diário e semanal que está vinculada, condição *sine qua non* do regime de horário flexível, sem prejuízo dos constrangimentos invocados.

**2.34.** De facto, apesar de o empregador alegar a existência de exigências imperiosas do funcionamento por o ... ser fundamental como serviço transversal, que dá apoio a todos os outros serviços e unidades de saúde da ..., incluindo o serviço de ..., com requisitos legais quanto à sua estrutura e recursos humanos, laborando 24h/dia, 7 dias/semana, em regime de rotina e de urgência, considerando o número de ... alocados ao serviço (17) e que o facto de já existirem atualmente 2 ... que só executam horário de rotina (parentalidade e horário rígido), na verdade, não resulta demonstrado que o serviço não consegue ser assegurado, considerando os pedido de atribuição de horários flexíveis.

**2.35.** Ora, não resulta demonstrado de que forma o horário ora requerido não é compatível, nem benéfico para o serviço, comprometendo gravemente o funcionamento de alguns serviços, nomeadamente o Serviço de ... e as ..., comprometendo gravemente a prestação de serviços de saúde, que é a missão da instituição bem como que o horário solicitado não é possível de ser atribuído. Não se mostra ser suficiente alegar que o prejudicaria as urgências, o funcionamento normal do serviço e os horários de outros ..., sem o demonstrar objetivamente, inequivocamente, nomeadamente, indicando quais os horários que se praticam e/ou períodos que ficariam a descoberto com a atribuição do presente horário.

**2.36.** No que respeita, ao deferimento do pedido de horário flexível colocar em causa a igualdade e equidade entre os trabalhadores do serviço por violar a cláusula terceira do acordo alcançado em tribunal, acordo sob o n.º 190/16.0T8STC e em especial a integração dos trabalhadores cônjuges, aos quais se elaborarem escalas de serviço que respeitam a conciliação entre a vida

pessoal e a profissional no ..., a trabalhadora justifica que o presente pedido decorre por alteração das circunstâncias ocorridas à celebração do acordo, nomeadamente, por alteração das suas responsabilidades familiares decorrentes da necessária conciliação por, atualmente, ser mãe de duas crianças menores de 12 anos.

**2.37.** Advertindo-se, ainda, que atento o disposto no n.º 4 do artigo 232.º do Código de Trabalho, o empregador deve, sempre que possível, proporcionar o descanso semanal no mesmo dia a trabalhadores do mesmo agregado familiar que o solicitem.

**2.38. No que reporta, ainda, às alegações de a** atribuição da flexibilidade horária colocar em causa a igualdade e equidade entre os trabalhadores do serviço, entre as quais os trabalhadores no exercício de direitos de parentalidade e/ou outros que poderão vir a solicitar, **enfatiza-se que a atribuição do horário flexível não constitui um tratamento preferencial, mas antes o reconhecimento de um direito com consagração legal e constitucional, direito esse que a entidade empregadora tem o dever de promover.**

**2.39.** Com efeito, a CITE, tem mencionado em inúmeros pareceres, nomeadamente no Parecer n.º 230/CITE/2014 que: ***“Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. (...) O que não significa que o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar seja absoluto no sentido de não poder ser pontualmente suspenso para garantir o necessário e imperioso funcionamento da empresa ou do serviço, desde que tal ocorra com um aviso prévio de período razoável e por necessidade do cumprimento de deveres legais ou contratuais que determinam a existência de períodos de trabalho sem que haja o número necessário de trabalhadores/as que os assegurem.”***

**2.40.** Assim, **perante a existência de eventual colisão de direitos deve atender-se ao disposto no artigo 335.º do Código Civil**, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, **impondo-se assim, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as**



**trabalhadores/as em situação idêntica.**

**2.41.** Quer isto dizer que **se não for possível que todos os horários de trabalho se concentrem em determinados dias ou períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários.**

**2.42.** Salieta-se 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 ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....

**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, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE  
20 DE JUNHO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP  
- CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP -**

**CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL CONFORME CONSTA DA  
RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME  
LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**