

## PARECER N.º 1124/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 5530-FH/2023

### I – OBJETO

Em 31.10.2023, foi remetido por correio registado, à CITE, pela entidade empregadora ... , o pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ... .

**1.1.** Em 13.10.2023, a entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora em requerimento datado de 12.10.2023, nos termos que se transcrevem:

“(…)

*Eu, ... trabalhadora da ... , com a categoria profissional Serviços Gerais, nos termos do disposto no artº 56º e 57º, nº3 da Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro e no âmbito do exercício das minhas responsabilidades familiares, venho solicitar que me seja aplicado o regime de HORÁRIO De TRABALHO FLEXÍVEL, com início a partir das 09:00 horas e termo até às 17:30 horas, em regime de jornada continua, com um intervalo de descanso de 30 minutos, sendo a folga fixa aos sábados e domingos (de acordo com o horário já praticado na Unidade de cuidados Continuados Integrados ...).*

*Pretendo que este horário ora solicitado, me seja aplicado a partir de 12 de Novembro de 2023 e para vigorar até aos 12 anos da menor ou até que se verifique a impossibilidade de conciliar com outro horário, com a minha responsabilidade de acompanhar a minha filha ... , menor, com 3 anos de idade, não tendo o pai também para esse efeito horário de trabalho compatível, nem estando este a usufruir de horário flexível.*

*Declaro, para os devidos efeitos que vivo em comunhão de mesa e habitação com os meus filhos e o seu pai.*

*Esperando deferimento, envio os meus melhores cumprimentos*

*Entroncamento, 12 de Outubro de 2023*

(...)"

**1.2.** Em 30.10.2023, por email e por correio registado rececionado a 02.11.2023, o empregador notificou a trabalhadora da intenção de recusa proferida, como se transcreve:

*"(...)*

*Acusamos a receção, no dia 13 de outubro de 2023, da vossa carta, datada de 12 de outubro de 2023, dirigida à ... , com o assunto, "Pedido de Horário de Trabalho Flexível".*

*Na V/ carta, referida no parágrafo anterior, V. Exa. solicita sic "(...) regime de horário de trabalho flexível, com início a partir das 9.00 e termo até às 17h30m, em regime de jornada contínua, com intervalo de descanso de 30 minutos, sendo a folga fixa aos sábados e Domingos (...)"<sup>1</sup>.*

*Em resposta ao V/pedido de horário flexível, e após análise do mesmo, comunica-se que a ... , sua empregadora, aceita o V/pedido, passando a exercer as suas funções no setor da reabilitação do Hospital de São ... , serviço este que funciona apenas de segunda a sexta-feira, das 09h30 às 13h00m e das 13h30m às 18h00, com início a partir do próximo dia 12 de novembro do corrente ano de 2023, por um período de 12 (doze) meses sem prejuízo da sua prorrogação após renovação do pedido da V/parte.*

*Importa sublinhar que,*

*A ... é Instituição Privada de Solidariedade Social desenvolvendo a sua atividade nas áreas da saúde e de assistência à Terceira Idade, possuindo para o efeito respetivamente, as seguintes valências/equipamentos sociais: Hospital de S. ... Unidade de Cuidados Continuados Integrados, ..., Lar ... e Lar ....o, todas sitas no ... ;*

*Não obstante V/Exa., de momento, exercer as funções correspondentes à categoria profissional de Trabalhadora Auxiliar (Serviços Gerais) no equipamento social da ... ; Unidade de Cuidados Continuados Integrados, ... (UCCI), já exerceu as funções para as quais foi contratada, nas várias valências/equipamentos sociais que a ... possui (incluindo o setor da reabilitação do Hospital de São ...) porquanto, o seu local de trabalho corresponde a qualquer uma das valências/equipamentos sociais em que a ... exerce a sua atividade.*

*Sem embargo do afirmado quanto ao V/ local de trabalho, por uma questão de transparência informamos que, de momento, atribuir-lhe regime de horário flexível na UCCI nos moldes por si solicitados, iria afetar o regular e eficaz funcionamento desta unidade de saúde, pois como é do conhecimento:*

*o A UCCI funciona 24 horas por dia, de Domingo a segunda feira, e tem um total de 05 (cinco) trabalhadores com a categoria profissional Trabalhador de Serviços Gerais (nos quais V. Exa. se insere);*

- *A UCCI, enquanto unidade de saúde com serviço permanente, tem de garantir o regular funcionamento dos seus serviços e a necessária compatibilização de horários entre todos os seus trabalhadores;*
- *Todos os trabalhadores de serviços gerais (nos quais V. Exa. se insere) prestam, a sua atividade com o seguinte horário de trabalho: de Domingo a segunda feira, das 09h00m às 17h:30m, com rotatividade dos dias de descanso semanal, de forma a que todos os trabalhadores, de serviços gerais, tenham, de forma periódica e rotativa, folga ao sábado e domingo existe um equilíbrio na distribuição dos horários de trabalho pelos trabalhadores;*
- *V. Exa. pretende um horário entre as 09h00 e as 17h30, de segunda a sexta-feira;*
- *Atribuir-lhe, de momento, o regime de descanso semanal que V. Exa. solicita irá impactar nos regimes de descanso semanal de todos os outros trabalhadores de serviços gerais, tendo em conta que dificulta a atribuição periódica de um fim de semana;*
- *Para uma correta organização e gestão de tarefas da equipa de serviços gerais, são necessários, pelo menos, 4 (quatro) trabalhadoras de serviços gerais que contemplem a realização de fim-de-semana;*
- *O impacto da supressão de um horário que realize fim-de-semana, irá refletir-se no incumprimento da legislação e orientações técnicas da Comissão de Controlo de Infeção da UCCI (unidade de saúde com internamento com 85 utentes).*

*A presente carta será remetida para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. (...)*

**1.3.** Em 04.11.2023, por email, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, que se transcreve:

*“(…)*

*Exmos. Senhores:*

*No dia 30 de Outubro de 2023 recebi por e-mail, a vossa resposta ao meu pedido de horário flexível, ora a vossa resposta configura uma intenção de recusa ao meu pedido.*

*Como resulta inequivocamente do pedido de horário flexível que formulei em 12 de Outubro de 2023, para fazer face às minhas necessidades de conciliar a minha vida profissional com a minha vida familiar, inerente á minha a minha responsabilidade de acompanhar a minha filha, menor, com 3 anos de idade, solicitei que me fosse organizado um horário com início **a partir das 09:00 horas e termo até às 17:30 horas, em regime de jornada contínua, com um intervalo de descanso de 30 minutos, sendo a folga fixa aos sábados e domingos.***

*Solicitei esse horário, que está compreendido dentro do horário de funcionamento do estabelecimento e dos turnos existentes. Mais, o horário de trabalho que pratico **na Unidade***

*de Cuidados Continuados Integrados ... (UCCI) está compreendido no horário de trabalho flexível solicitado.*

*A Instituição vem informar que aceita o horário flexível solicitado, mas em seguida apresenta um horário diferente do solicitado e uma alteração do local de trabalho.*

*Estando o horário de trabalho flexível solicitado compreendido no horário de trabalho que já pratico na UCCI e que nunca causou qualquer constrangimento ao serviço, não tem cabimento nem se compreende a vossa alegação que o Horário Flexível de Trabalho solicitado implicaria a supressão de um horário que realize fim de semana e que “irá refletir-se no incumprimento da legislação e nas orientações técnicas da Comissão de Controlo de infeção da UCCI”.*

*Assim o n.º 1 deste artigo 200 do CT dispõe “entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal” e o n.º 2 do mesmo artigo e cita-se diz “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e Semanal”.*

*Neste sentido cumpro com todas as normas do código do trabalho a que me encontro obrigada e solicitei um horário para vigorar até ao seu limite legal (12 anos), no entanto é intenção da empresa é recusar a horário flexível que solicitei, o que não obedece aos ditames legais exigíveis. cabendo-lhe porém cumprir com a remessa do presente parecer à CITE, para que essa Comissão, no âmbito das suas competências, se pronuncie como lhe compete, isto, caso a empresa não reveja esta situação do meu pedido, pois estou em querer que a resposta que me foi entregue configura uma **recusa ao meu pedido de Horário flexível de trabalho** que inicialmente elaborei.*

*Pelo exposto, reafirmo o pedido de Horário de Trabalho flexível apresentado e informo que o pedido de horário flexível apenas foi solicitado por mim e não pelo outro progenitor.*

*Por todos os motivos que enviei no pedido e que volto a reforçar, aguardo a vossa melhor atenção para o ora exposto.*

*Envio os meus melhores cumprimentos*

*Entroncamento, 4 de Novembro de 2023*

*(...)”*

## **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).

**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 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

---

<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)

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 seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora solicita a atribuição de horário compreendido entre as 09h00 e as 17h30, em regime de jornada contínua, com um intervalo de descanso de 30 minutos, com folga fixa aos sábados e domingos (de acordo com o horário já praticado na Unidade de cuidados Continuados Integrados). Pretende que o horário ora solicitado seja aplicado a partir de 12 de Novembro

de 2023, vigorando até aos 12 anos da filha menor de 3 anos, declarando que vive em comunhão de mesa e habitação com os filhos.

**2.28.** Por outro lado, o empregador fundamenta a intenção de recusa na existências de exigências imperiosas do serviço, sem prejuízo de aceitar o pedido de exercer as funções no setor da reabilitação do Hospital de São João Batista, serviço este que funciona apenas de segunda a sexta-feira, das 09h30 às 13h00m e das 13h30m às 18h00, com início a partir do próximo dia 12 de novembro do corrente ano de 2023, por um período de 12 (doze) meses sem prejuízo da sua prorrogação após renovação do pedido.

**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 do pedido com 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.** Alvitrado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador 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.

**2.32.** Como se refere supra (ponto 2.25 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, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes, exercendo o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar ao qual 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.

**2.33.** Outroassim resulta, da fundamentação do empregador que concretiza as exigências imperiosas do serviço em a organização dos tempos de trabalho não permitir a elaboração do horário nos termos solicitados por os 05 (cinco) trabalhadores com a categoria profissional Trabalhador de Serviços Gerais, nos quais se insere a requerente, prestarem a sua atividade, das 09h00m às 17h:30m, com rotatividade dos dias de descanso semanal, por forma a que todos, tenham, de forma periódica e rotativa, folga ao sábado e domingo, existindo um equilíbrio que garante o regular e eficaz funcionamento da unidade de saúde, UCCI, que funciona 24 horas por dia, de domingo a segunda-feira.

**2.34.** Em rigor, se a organização e gestão de tarefas da equipa de serviços gerais, necessita, pelo menos, 4 (quatro) trabalhadoras ao fim-de-semana, evidencia que a sua alteração interfere com a organização dos tempos de trabalho no que concerne ao descanso semanal de todos os outros trabalhadores de serviços gerais, dificultando a atribuição periódica de um fim de semana aos restantes 04 (quatro) trabalhadores com reflexos no (in)cumprimento da legislação e orientações técnicas da Comissão de Controlo de Infeção da UCCI (unidade de saúde com internamento com 85 utentes).

**2.35.** Cumpre sublinhar que a especial proteção dos/as trabalhadores/as, materializada no direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho consagra uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

**2.36.** Por último, realça-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 o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1.** Sem prejuízo da celebração de acordo, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... , relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos em que foi 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 22 DE NOVEMBRO DE 2023.**