

**PARECER N.º 741/CITE/2017**

**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 2025/FH/2017

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu a 06.12.2017 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ... , Assistente ... de ... , a exercer funções no serviço de ... da referida entidade.

**1.2.** O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora, em 06.11.2017, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*"... , Assistente ... de ... , inscrita na Ordem dos Médicos com a cédula profissional número ... , vem por este meio requerer a V. Exa. autorização para a realização de horário flexível, com início às 8h30 e termo às 20h30, a partir de dia 7 de Dezembro de 2017, enquadrado no horário das atividades do serviço de ... , ao abrigo do artigo 56º do código de trabalho (horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares).*

*Justifico este pedido com o facto de que sou mãe de uma criança com 4 anos de idade, menor de 12 anos, que nos últimos meses tem apresentado pericardites de repetição, inclusive com necessidade de internamento, ainda sem etiologia identificada, com necessidade de medicação diária e, que comigo vive em comunhão de mesa e habitação, beneficiando para o seu bem-estar da presença da mãe, particularmente durante o período noturno.*

*Em anexo, apresento documentos comprovativos do filho e do agregado familiar.*

*Declaro, sob compromisso de honra, serem verdadeiros os factos apresentados'*

**1.3.** A 27.11.2017 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que a seguir se transcreve:

*“Por referência ao pedido apresentado para prestação de trabalho em horário das 08:30 às 20:30, ao abrigo do disposto no artigo 56º do Código do Trabalho, cumpre-nos desde já esclarecer que o V. Exa. requer é uma isenção de horário noturno e não um horário flexível nos termos do artigo invocado.*

*Na verdade, esta modalidade de horário, horário flexível, traduz-se na escolha, pelo trabalhador, dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, no entanto V. Exia. não pretende a atribuição de um horário flexível, mas antes uma alteração do horário de trabalho, uma vez que não quer entrar e sair do serviço às horas que lhe é mais conveniente por razões familiares, mas antes quer praticar um horário com isenções de trabalho noturno em Serviço de ...(..) faculdade que apenas assiste aos médicos a partir da data que completem 50 e 55 anos.*

*Tanto mais porque o horário de trabalho no serviço assistencial que pratica nunca se prolonga para além das 15:30 apenas e só se prolonga o horário nos dias em que assegura o Serviço noturno de Urgência.*

*Face ao exposto entendemos pela inviabilidade do pedido apresentado, que na nossa opinião é um pedido de dispensa de trabalho em Serviço de ...e não um pedido de horário flexível e por isso não enquadrável no art, 56º do CT*

*A Dra. ... enquanto médica inserida na carreira médica está obrigada à prestação de trabalho Serviço de ...semanal, nos termos da cláusula 4ª do Acordo coletivo de Trabalho da Carreira Médica, que passamos a transcrever - (Cláusula 44ª - Trabalho no Serviço de ...1- Considera- se «serviço de urgência» o serviço de ação médica, em regra com instalações próprias, destinado à prestação de cuidados assistenciais a indivíduos provenientes do exterior, ou não, com alteração súbita ou agravamento do seu estado de saúde, podendo dispor de unidade de internamento de curta duração para doentes que necessitem de observação por período de tempo inferior a vinte e quatro horas.... 3 - O trabalho no Serviço de ...é assegurado pelos trabalhadores médicos da entidade empregadora com as competências técnicas adequadas... 5- Os trabalhadores médicos devem prestar, quando necessário, um período semanal único até 6 horas de trabalho suplementar no serviço de urgência, externa e interna, em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios».*

*Acresce a este facto que no contrato outorgado por V. Exas. e este Instituto em 01.07.2012, a cláusula 9ª dita o seguinte, que passamos a transcrever:*

*«9.ª (Horário de trabalho) O horário de trabalho da Segunda Outorgante (trabalhadora médica) obedecerá a um horário semanal de 40 Horas (quarenta), sem exclusividade, sendo o horário diário o do serviço de colocação onde aquele ficar funcionalmente integrado, de acordo com a organização, esquema e escala de funcionamento desse serviço, sem prejuízo*

de quaisquer alterações decorrentes das necessidades objetivas do funcionamento do serviço (...).

A Segunda Outorgante dá também o seu acordo a, sempre que necessário, desenvolver a sua atividade em horário noturno e/ou por turnos, de acordo com disposições legais em vigor e as normas internas (...).» (negrito e sublinhado nosso).

O Serviço de ... é um serviço de assistência onde se verifica uma prestação contínua, 24 horas por dia, em todos os dias úteis do ano aos doentes aí assistidos, pelo que a afetação e ocupação de recursos humanos especializados, como são os de médicos da especialidade de ... , terá de acompanhar essa natureza específica da ação assistencial.

#### OS RECURSOS CONDICIONADOS DO SERVIÇO

Lotação do Serviço: O Serviço está dotado de 23 camas, sendo que 11 são de unidades de isolamento (QUARTOS);

Tem 11 médicos ... sendo 1 destes o Diretor de Serviço.

Cinco destes médicos não fazem serviço de urgência, dois por motivos de saúde, um dispensado em função da idade e dois pedidos recente de horário flexível autorizado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;

Ou seja, o Serviço de ... caso a Dr<sup>a</sup> ... fique dispensada do trabalho em Serviço de Urgência, passa a contar com 5 médicos para assegurar o Serviço de ... .. do ... , ficando as ... internadas 2 noites por semana sem médico ... , situação insustentável.

ESTA SITUAÇÃO, A SER DEFERIDA, ORIGINA A RUTURA DA ASSISTÊNCIA MÉDICA AOS DOENTES, ... , DA ... DO ... .

#### CARACTERIZAÇÃO DO SERVIÇO DE "... "

O Serviço de ... tem a referida dotação de 23 camas e, para se poder aferir adequadamente, no ano de 2016 teve mais de 700 internamentos.

Para assegurar a prestação de cuidados a esses doentes de forma ininterrupta o Serviço conta, atualmente, com uma equipa de 6 médicos ... do mapa de emprego do ... que asseguram uma escala rotativa de Serviço de Urgência, 24 horas por dia, às ... do internamento no Serviço de ... e no Serviço de ... .

É necessário assegurar o Serviço do ... , realização diária de tratamentos de ... , a Consulta Externa e ainda dar apoio aos doentes e familiares que não estão internados mas recorrem aos profissionais do Serviço quer pessoalmente quer através de contacto telefónico para esclarecimento e por intercorrências relacionadas com os tratamentos agressivos que são ministrados na tentativa de combater as doenças ....

*Os cuidados a prestar aos utentes de ... são de tal forma diferenciados que é imperativo a permanência de um profissional com a diferenciação técnica necessária para assegurar o serviço. Isto só é possível com os médicos do serviço que já se encontram devidamente integradas na dinâmica do serviço e da equipa médica. Acresce a este facto a não possibilidade de substituição da Dra. ... por outro profissional, uma vez que no mercado de trabalho, na área da ... , é muito difícil encontrar médicos com formação em ... disponíveis para trabalhar no ... . Assim, até em termos organizativos, não é possível deferir o pedido (...), com isenção do trabalho noturno, porque as exigências, imperiosas, de assistência permanente aos doentes não podem ser alteradas e constituindo um pressuposto inalterável, facto esse que foi corroborado pelo Diretor do Serviço de ... (...).*

*Ora, em face do exposto quanto às características e estrutura do Serviço de ... onde a interessada se integra, face a esses factos, é razoável concluir que estamos perante uma exigência imperiosa de funcionamento do ..., ... na área da ... , motivo pelo qual é manifestamente impossível atender, no momento, à solicitação da Senhora Dra. uma vez que:*

- 1. Entendemos pela inviabilidade do pedido apresentado, que na nossa opinião é um pedido de dispensa de trabalho em Serviço de ... e não um pedido de horário flexível, e por isso não enquadrável no art. 56º do CT.*
- 2. O trabalho normal assistencial prestado pela médica é sempre realizado das 08:30 e as 15:30, por isso já se enquadra no horário que solicita, nada havendo para alterar neste sentido;*
- 3. A trabalhadora médica está obrigada a prestar trabalho Serviço de ... quando necessário, de acordo com a carreira onde se insere;*
- 4. A trabalhadora médica no momento da celebração do Contrato deu a sua concordância em prestar o seu trabalho em horário noturno, sempre que necessário;*
- 5. O trabalho noturno em Serviço de ... é trabalho extraordinário, pago como tal;*
- 6. Sendo deferido o pedido da trabalhadora médica as ... do internamento no Serviço de ... e no Serviço de ... **ficam duas noites por semana sem médico no Serviço de ...***
- 7. Este facto coloca em causa os cuidados prestados aos doentes, bem como a manutenção do Serviço de ... no ...;*
- 8. Não há possibilidade de substituição (...), por outro profissional, uma vez que no mercado de trabalho, na área da ..., é muito difícil) senão impossível, encontrar médicos com formação em ... disponíveis para trabalhar no ... .*

*Assim, poderá (...) apresentar, por escrito, e em cinco dias, a sua apreciação a qual seguirá para a CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego) nos cinco dias seguintes."*

1.4. Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada pela trabalhadora em 29.11.2017, nos termos a seguir transcritos:

*“ Na sequência do indeferimento do pedido de isenção de horário noturno, venho por este meio expor a minha apreciação, com o objetivo de reafirmar a necessidade imperiosa do pedido.*

*O regime de horário flexível constitui um direito de qualquer trabalhador com responsabilidades familiares, nomeadamente com filhos menores de 12 anos, direito este que pode ser exercido por qualquer progenitor ou por ambos (artigo 56.º do Código do Trabalho). No meu caso em particular, tenho um filho de 4 anos que, nos últimos meses iniciou um quadro clínico de pericardites de repetição, com necessidade de internamentos no ..., cumprindo medicação crónica diária desde então. É seguido em consultas de imunodeficiências, Reumatologia Pediátrica e Cardiologia Pediátrica, com reavaliações clínicas, analíticas e imagiológicas frequentes, visto que ainda não tem diagnóstico. Toda esta situação gerou uma mudança significativa na nossa dinâmica familiar, com novas exigências, alterações nas rotinas e readaptações constantes. Este diagnóstico desencadeou medo e insegurança, quer no meu filho, quer nos restantes elementos da família, sendo portanto a minha presença imprescindível durante o período noturno.*

*Acresce a este facto, que me foi diagnosticado recentemente um síndrome vertiginoso — Vertigem Posicional Paroxística Benigna (VPPB), tendo apresentado, por diversas ocasiões, sintomatologia durante o período noturno, o que poderia ter comprometido a prestação de cuidados das ... internadas. Esta patologia parece ter sido desencadeada pelos momentos de grande tensão a que tenho sido exposta. Sinto que, nos últimos meses, tenho tentado conciliar o meu papel de mãe de uma criança com necessidades e exigências particulares com o de médica de um Serviço de ... , onde “os cuidados a prestar aos utentes de ... são de tal forma diferenciados que é imperativo a permanência de um profissional com a diferenciação técnica necessária para assegurar o serviço”. A Constituição dispõe que todos os trabalhadores (...) têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar (art. 59.º)*

*Na verdade, o meu horário de trabalho obedece a um horário semanal de 35 horas, não de “40 horas” como mencionado pela entidade patronal. Estando este horário distribuído por 12 horas de urgência, em período diurno, e os restantes dias da semana das 8h30 às 14h30. Pelo que o trabalho noturno semanal é sempre realizado em regime de trabalho extraordinário, o que implica que tenha de cumprir mais horas do que as que estão estabelecidas no contrato de trabalho.*

*O Serviço de ... (...) é constituído por 11 médicos, um dos quais é o Diretor de Serviço, estando este dispensado da realização de serviço de urgência, em função da idade. Apenas uma médica ... está dispensada da realização de Serviço de ... por motivos de saúde. Três ... estão dispensadas da realização de Serviço de ... em período noturno, uma por motivos de saúde e duas por horário flexível, por apresentarem filhos menores de 12 anos, autorizado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. O Serviço conta ainda com a colaboração de 3 médicos, com contrato de prestação de serviços, para a realização de Serviço de ... em período noturno, manifestando dois destes elementos claro interesse em integrar o quadro clínico do serviço, como é do conhecimento do diretor já asseguram cuidados às ... internadas, no Serviço de ... e no Serviço ... , durante o período noturno e aos fins-de-semana. A partir de 2 de Janeiro de 2018, contará ainda com mais um ... , em regime de prestação de serviços, para assegurar períodos noturnos, com experiência em ... , nomeadamente, dor ... , também com manifesta vontade em integrar o quadro do serviço. Portanto, a reconhecida "escassez de recursos humanos" para o desempenho das referidas funções e apontada como justificação para a recusa do pedido, pode ser colmatada adquirindo mais ... integrados no Serviço de ... para "assegurar prestação de cuidados a esses doentes de forma ininterrupta" e conseguir "adquirir a diferenciação técnica necessária", havendo, de momento, pelo menos 3 ... disponíveis e interessados. Do meu ponto de vista, este pedido não condicionará, de forma alguma, a "rutura da assistência médica aos doentes, ... , (...)". Não serão comprometidas as 12 horas de urgência semanal, que irei manter como até aqui efetuadas em horário diurno, sendo o período noturno (horário extraordinário) assegurado pelos restantes especialistas pertencentes ao quadro do serviço e pelos 4 especialistas, em regime de prestação de serviços, já contratados (...) para esta função. Finalizo esta exposição reiterando que este pedido foi fruto de uma profunda reflexão, ao longo de vários meses, com o intuito de melhor conciliar o meu papel de mãe de uma criança de 4 anos, em sofrimento pelas limitações e vicissitudes a que tem sido sujeita pela sua condição clínica, e o papel de ... de um Serviço, tão especial, com ... e famílias inspiradoras, que merecem toda a minha dedicação e um equilíbrio físico e emocional que as exigências do meu horário atual não permitem.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental

da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).

- 2.2** 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”.
- 2.3** 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.
- 2.4** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de*

*trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”*  
(Considerando 21).

- 2.5** 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”.
- 2.6** 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.
- 2.7** No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

*“1. 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.*

*2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à 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.”*



- 2.8** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.9** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.9.1** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.
- 2.9.2** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua

decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

**2.9.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.9.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.10** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

**2.10.1** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

**2.10.2.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

- 2.11.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.
- 2.12** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.13** De salientar que os normativos relativos à proteção na parentalidade são 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.

- 2.14** No contexto descrito a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível, compreendido entre as 08:30h e as 20:30, com dispensa do trabalho noturno, por ser mãe de uma criança com 4 anos de idade, menor de 12 anos, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação.
- 2.15** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou 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.
- 2.16** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.17** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora o número reduzido de médicos/as para assegurar o Serviço de ...e a impossibilidade de alterar a organização do tempo de trabalho, tal como se encontra definida, bem como a dificuldade de substituição da trabalhadora requerente por outro profissional, por ser difícil encontrar profissionais de medicina com formação em ... .
- 2.13.** A entidade empregadora mencionou ainda que de onze profissionais de medicina que compõem o serviço de ... , cinco destes/as não realizam Serviço de ...em período noturno por razões várias e, de tais cinco, duas médicas foram dispensadas por autorização de horário flexível, após parecer da CITE, pelo que o deferimento deste pedido iria originar a rutura da assistência médica a doentes, ...

, da ... .

- 2.14.** Relativamente ao alegado no ponto precedente, temos a considerar que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho apela a 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.
- 2.15.** A mencionada exigência imperiosa alegada pela entidade empregadora, a ter acolhimento, iria criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, traduzida no direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, sem que para tal fosse invocado *"requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional"*(n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).
- 2.16.** E, por tal razão, tem a CITE, em diversos pareceres, defendido 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.*  
*Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores."*<sup>2</sup>
- 2.17.** Naturalmente que perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica

---

<sup>2</sup> Doutrina insita no Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt).

a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.<sup>3</sup>

- 2.18.** Tal significa que verificando-se uma colisão de direitos, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos/as possam exercê-los equitativamente, ou seja, deve rever todas as situações de horário flexível e adaptá-las para que todos os/as interessados/as que pretendam requerer horário flexível, não vejam prejudicados os seus direitos.
- 2.19.** No que respeita às restantes alegações da entidade empregadora, não foram concretizadas e objetivadas as razões que determinariam a impossibilidade de os/as restantes trabalhadores/as desse serviço, assegurarem os turnos compreendidos na amplitude horária 20.30/08.30h..
- 2.20.** Com efeito, não tendo a entidade empregadora, logrado demonstrar quais os turnos/horários nocturnos existentes naquele serviço, quantos/as são necessários/as no serviço naquele horário e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e

---

<sup>3</sup> O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu o seguinte, no que respeita a eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: *"Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho<sup>3</sup>, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário."*

disponíveis para a aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora requerente, apenas nos resta concluir pela não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

- 2.21.** Outrossim, sucede com a alegação do carácter de imprescindibilidade da trabalhadora no período do horário noturno, em razão da sua formação técnica específica na área oncológica pediátrica, não tendo a entidade empregadora indicado razões ponderosas que justificassem a intenção de recusa baseada na sua formação e conhecimentos específicos.
- 2.22.** Saliente-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 protecção 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, 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 PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE DEZEMBRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**