

## PARECER N.º 406/CITE/2019

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 2582/FH/2019

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 27.06.2019, por correio registado, do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no Serviço de ... daquele ..., para efeitos da emissão de parecer 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.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, de 06.06.2019, recebido na entidade empregadora a 07.06.2019, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - A Requerente é mãe de uma criança nascida em 17.10.2018.
  - O identificado filho integra, conjuntamente como seu marido e pai, o seu agregado familiar, ou seja, vive com a Requerente em comunhão de mesa e habitação.
  - O filho da Requerente encontra-se primordialmente sob seu cuidado, porquanto o seu marido, em virtude da atividade profissional que exerce, está adstrito a frequentes deslocações no país e para o

estrangeiro, permanecendo, em face disso, ausente do agregado familiar por diversos períodos.

- A Requerente, à data do presente requerimento, encontra-se no gozo de licença parental, que tem o seu termo no próximo dia 12.07.2019, retomando as suas funções no dia 15.07.2019.
- Após a retoma de funções, a Requerente ficará naturalmente adstrita ao cumprimento do horário que vinha praticando, ou seja, horário por turnos, sujeitos a rotação, de segunda-feira a domingo, sem prejuízo de se encontrar dispensada de trabalho em turno noturno, em virtude da sua situação de doença, atempadamente comprovada, de acordo com recomendação do médico do trabalho.
- Sucede que o cumprimento do referido horário se afigura, no quadro familiar atrás exposto, incompatível com o exercício das suas responsabilidades parentais.
- Assim, a Requerente, atenta a localização do seu posto de trabalho e do externato do filho, e o tempo de deslocação entre ambos os locais, tem estrita necessidade de que lhe seja autorizado um horário de trabalho cuja prestação se compreenda nos dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira, das 8.00 horas às 18.00 horas.
- Pretende que o horário flexível requerido perdure até o filho completar a idade de 12 anos, sem prejuízo de eventual alteração do quadro circunstancial que funda o pedido.
- No caso de se mostrar inviável a atribuição do horário atrás indicado, requer ser colocada em serviço que, viabilizando o cumprimento das obrigações parentais da Requerente, se adegue à sua experiência profissional e situação de saúde, para o que sugere, sem prejuízo de outros igualmente adequados, os seguintes serviços: ... ou ....

- 1.3. A trabalhadora juntou ao seu pedido uma declaração do externato do menor com o horário de funcionamento.
- 1.4. Através de ofício datado de 11.06.2019, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa nos seguintes termos:
- Relativamente ao solicitado por V. Exa., está esta Entidade Empregadora em condições de providenciar o solicitado horário de trabalho (entre as 8h e as 18h), considerando a dispensa para amamentação para além do efetivo horário de trabalho proposto, ou seja, propondo que a dispensa seja gozada num único período, ao fim da jornada de trabalho diária (das 18h às 20h).
  - Relativamente à prestação do trabalho exclusivamente de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira, por estar em causa a prestação de funções num Serviço de ... aberto 24 horas nos 7 dias da semana, a que acrescem as limitações físicas de V. Exa., e bem assim a atual impossibilidade de mobilização interna, propõe-se que o mencionado horário seja prestado nos 7 dias da semana, sendo a matéria reanalisada após a licença de amamentação.
- 1.5. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, datada de 18.06.2019, recebida na entidade empregadora a 21.06.2019, cujo teor sumariamente se descreve:
- A decisão comunicada traduz objetivamente a recusa de atribuição do horário flexível solicitado, sendo certo que nenhuma fundamentação legalmente relevante á avançada, seja para a atribuição do horário flexível pretendido, seja para a alegada "impossibilidade de mobilização interna" da Requerente, tendo em vista a concessão daquele horário flexível.
  - Conforme afirma reiteradamente a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), uma vez solicitada a prestação de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora só pode recusar

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 trabalhador se este for indispensável. Ora, nenhuma das razões alegadas pelo ... para negar o requerido se enquadra nos motivos (exclusivos) constantes do artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho.

- Como se deixou dito, não basta afirmar que estava "em causa a prestação de funções num Serviço de ... aberto 24 horas nos 7 dias da semana" ou a "atual impossibilidade de mobilização interna". Ao invés, é indispensável demonstrar os factos alegados e, bem assim, em que medida os mesmos impedem a concessão do horário flexível solicitado. E tal demonstração não é alcançável nos fundamentos do despacho comunicado.
- A mera alegação de que a Requerente está afeta a Serviço de ... aberto 24 horas por dia durante 7 dias por semana é claramente insuficiente para se considerar que existem "exigências imperiosas do funcionamento da empresa" que obstem a atribuição à Requerente de horário flexível nos termos requeridos, isto é, de segunda a sexta-feira.
- Na verdade, nada é alegado, e muito menos demonstrado, quanta à impossibilidade de o funcionamento do serviço aos fins-de-semana poder ser assegurado por outros enfermeiros.
- Sendo que essa possibilidade é rejeitada com a mera alegação - conclusiva - da "atual impossibilidade de mobilização interna" da Requerente, sem que seja alegado e demonstrado o motivo pelo qual essa mobilidade interna não se afigura possível.

**1.6.** Em sede de instrução foi solicitado à entidade empregadora:

- a) Se dignasse informar quantos trabalhadores/as com as mesmas funções da requerente exercem atividade no referido serviço hospitalar;

- b) A remessa dos mapas de horários de trabalho/turnos de todo/as os/as trabalhadores/as com as mesmas funções a exercer atividade no referido serviço, relativos aos três últimos meses;
  - c) Que informasse se existem outros/as trabalhadores/as com as mesmas funções naquele serviço a gozar de direitos de parentalidade, designadamente de horário flexível, nos termos do art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho;
- 1.7.** Não tendo a entidade empregadora respondido ao solicitado, haverá que aplicar o disposto no artigo 119.º, n.º 2 do Código do Procedimento Administrativo.
- 1.8.** Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 27.06.2019, por correio.
- 1.9.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":
- " (...) 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 (...) "*

## II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18

de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: - *“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...).”*

- 2.2. 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.
- 2.3. 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”.
- 2.4. 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.

- 2.5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.
- 2.6. 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).
- 2.7. 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<sup>1</sup>, 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. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a *garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*

---

1

Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)



- 2.10. 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.
- 2.11. 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."*
- 2.12. Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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."*
- 2.13. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.14. 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.

- 2.15.** 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 e a justificação da sua pretensão, 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 – cf. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).
- 2.16.** 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.
- 2.17.** 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.
- 2.18.** Quando o empregador pretenda recusar a solicitação, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, 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.

- 2.19.** 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.
- 2.20.** 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”.
- 2.21.** 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.
- 2.22.** A intenção do legislador que subjaz à feitura 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 indicadas 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.

**2.23.** É doutrina maioritária 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 apontada 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>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</sup>

---

2

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.

3

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

- 2.24.** Assim, entende-se 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 consubstancia 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, observando 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.
- 2.25.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos trabalhadores/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, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].
- 2.26.** Atenda-se a que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de ser realizado um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, na medida em que naquele tipo de horário, o/a trabalhador/a poderia não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.
- 2.27.** 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 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.

- 2.28.** No caso em análise, a trabalhadora veio requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, das 08:00h às 18:00h, de segunda a sexta-feira, com vista a prestar assistência imprescindível ao seu filho menor, até que o mesmo complete doze (12) anos de idade.
- 2.29.** Na intenção de recusa a entidade empregadora alega que estando “em causa a prestação de funções num Serviço de ... aberto 24 horas nos 7 dias da semana, a que acrescem as limitações físicas de V. Exa., e bem assim a atual impossibilidade de mobilização interna, propõe-se que o mencionado horário seja prestado nos 7 dias da semana, sendo a matéria reanalisada após a licença de amamentação”.
- 2.30.** A trabalhadora, em sede de pronúncia, afirma que tais fundamentos não procedem, dado que não preenchem os pressupostos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.31.** À CITE cabe, no âmbito das suas atribuições legais, conhecer e aferir da existência de factos concretos, que, inequivocamente, na situação em apreço, se revelem impeditivos da atribuição do regime de horário

flexível com base na existência de razões imperiosas de serviço e/ou na indispensabilidade da trabalhadora que determine a impossibilidade da sua substituição.

- 2.32.** Nestes termos, era imprescindível que o/a empregador/a demonstrasse, inequívoca e objetivamente, porque motivo ou motivos, na situação concretamente considerada, não se revela possível atribuir o horário solicitado pela trabalhadora, designadamente porque razão a trabalhadora não pode realizar o horário das 08:00h às 18.h:00, com dispensa de prestação de serviço aos fins de semana.
- 2.33.** Faltou, pois, demonstrar de que forma a atribuição do horário pretendido pela trabalhadora com responsabilidades familiares impedirá o eficaz funcionamento do serviço em causa, designadamente, quais os constrangimentos daí resultantes e as consequências dos mesmos, que levem a concluir pela probabilidade séria de perturbações na organização do serviço, ou mesmo da sua inoperacionalidade.
- 2.34.** Ora, do exame dos elementos do processo resultam não demonstradas as exigências imperiosas de funcionamento da empresa (*máxime*, serviço), na medida em que não foram aduzidos factos concretos que permitam estabelecer um nexo causal entre a autorização do horário flexível solicitado pela requerente e a impossibilidade do funcionamento do serviço onde a mesma trabalha.
- 2.35.** Naturalmente, provada a existência de colisão de direitos nos termos previstos no artigo 335.º do Código Civil, para que todos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes,

impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.<sup>[1]</sup>

**2.36.** As entidades empregadoras no âmbito dos seus poderes de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, podem regular os horários de trabalho das suas equipas, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento do serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos recursos humanos disponíveis.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

---

[1]

<sup>[1]</sup> Neste sentido veja-se 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)



- 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 ..., dado não ter ficado demonstrado de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa (máxime, serviço), que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável (cf. n.º 2 do art.º 57.º do Código do Trabalho).
- 3.2.** O/A empregador/a 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, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes , 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 17 DE JULHO DE 2019, COM O VOTO CONTRA DAS(OS) REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA.**