

## **PARECER N.º 370/CITE/2022**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 1516-FH/2022

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu por correio eletrónico em 04.05.2022, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Empregada de Distribuição Personalizada no ...

**1.2.** Por carta datada de 13.04.2021, rececionada a 18.04.2022 (cfr. carimbo aposto), a trabalhadora solicitou um regime de flexibilidade de horário, nos termos a seguir transcritos:

*“(...) A., trabalhadora dessa empresa com a categoria profissional de Empregada de Distribuição Personalizada, vem requerer a V.ª Ex.ª alteração do regime de trabalho em horário flexível de que beneficia e até a sua filha menor atingir os doze anos de idade, nos termos e com os seguintes fundamentos:*

- a) A Requerente tem a seu cargo uma filha menor, designadamente a menor ..., nascida a 02.10.2015, a qual faz parte do seu agregado familiar, vivendo em comunhão de mesa e habitação (Cfr. Doc. 1 e 2);*
- b) É a Requerente quem superintende na alimentação, tratamento e vestuário diário da menor (Cfr. Doc.1);*
- c) Mantém-se atuais todos os pressupostos subjacentes à concessão de regime de trabalho em horário flexível, sendo que, posteriormente a essa concessão ocorreram alterações na vida da requerente e do agregado. Assim,*
- d) O horário de trabalho flexível concedido e praticado abrange apenas as horas de início e fim da jornada semanal de trabalho. Ora,*
- e) O pai da menor deixou o agregado familiar, e, de acordo com acordo sobre o exercício das responsabilidades parentais, homologado pelo tribunal, "a menor ... ficará a residir com a mãe, ficando á sua guarda..." (Cfr.Doc.3).*

*Sucedo porém que:*

- f) *A Requerente não tem suporte familiar próximo que a auxilie nas tarefas de cuidado da menor aos dias sábados, domingos e feriados em que tem a menor à sua guarda, pois nesses dias a instituição escolar frequentada pela menor encontra-se encerrada.*
- g) *Nos termos do art.º 56.º n.º 1 da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, o trabalhador com filhos menores de 12 anos tem o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível;*
- h) *Conquanto o estabelecimento da empregadora trabalhe por turnos, em face dos horários, categoria profissional e funções da requerente e quadro de pessoal é possível sem qualquer prejuízo para aquela conceder-lhe os dois dias de descanso semanal ao sábado e domingo, e, bem assim dispensá-la da prestação de trabalho aos feriados.*
- i) *Assim, e porque se encontram preenchidos os requisitos legais, designadamente porque tem uma filha menor a seu cargo, com idade inferior a 12 anos, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação, e porque o pai da menor não beneficia de horário de trabalho flexível nem integra o agregado familiar, a Requerente, de acordo com o disposto no n.º 1 do art.º 57.º da Lei 712009, de 12 de Fevereiro (Código do Trabalho), pretende alteração ao regime de trabalho de horário flexível de que já beneficia, a partir de 12 de Maio de 2022 e até a filha menor atingir os doze anos de idade, passando a gozar os dias de descanso semanal ao sábado e domingo, com dispensa de prestação de trabalho aos dias feriados.*

E.D.

Junta: 3 documentos (...)"

**1.3.** Por carta datada de 28.04.2022, registada a 29.04.2022 e rececionada a 02.05.2022, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa, conforme a seguir se transcreve:

*"(...) ASSUNTO: Pedido de Alteração de Horário Flexível*

*Exma. Senhora,*

*Na sequência do V. requerimento, que deu entrada no ... no passado dia 18 de abril de 2022, através do qual solicitou a alteração de horário flexível, traduzido na manutenção de horário flexível de que já beneficia, mas passando a gozar os dias descanso semanal ao sábado e ao domingo, com dispensa de prestação de trabalho aos dias de feriados e considerando que exerce as funções na categoria de Empregada de distribuição Personalizada no ..., cumpre transmitir, ao abrigo do n.º 1 da clausula 26.ª do Acordo de Empresa publicado no BTE n.º ..., de ... ("AE"), na sua versão atualizada, e do artigo 56.º e seguintes do Código do Trabalho, o seguinte:*

*À semelhança do pedido apresentado por V. Exa. em janeiro de 2022, e que foi indeferido pela CITE (em março de 2022), a alteração que V.ª Exa. pretende introduzir no seu horário de trabalho (gozar os dias de descanso semanal ao sábado e domingo, bem como dispensa de prestação de trabalho aos dias feriados) tem por fundamento alegadas mudanças verificadas na sua situação familiar, que terão determinado a falta de suporte familiar para cuidar da sua filha menor aos fins-de-semana e feriados.*

*Ora, desde o dia 1 de janeiro de 2021 V. Exa. já beneficia da concessão de horário flexível, que se traduz em prestar funções no turno da manhã com um horário de trabalho das 08h00 às 16h30, de segunda-feira a domingo, com duas folgas semanais rotativas.*

*Agora, e à semelhança do pedido de V. Exa. de janeiro de 2022, vem alegar que posteriormente à concessão do horário flexível (que data de janeiro de 2021), "...o pai da menor deixou o agregado familiar, e de acordo com o acordo sobre o exercício das responsabilidades parentais, homologado pelo tribunal, "a menor F. ficará a residir com a mãe, ficando à sua guarda... (Cfr. Doc. 3)"".*

*Ora, a Ata De Conferência que V. Exa. nos remete relativa ao Processo de Regulação das Responsabilidades Parentais n.º ..., está datada de 2 de março de 2016, ou seja, data bastante anterior à data em que lhe foi atribuída a concessão de horário flexível, pelo que ao contrário do alegado por V. Exa. não se verificou qualquer alteração ao seu agregado familiar.*

*Mais, curiosamente V. Exa. remete uma Ata que não se encontra completa, ou seja, foi omitida a parte (página) que refere que a menor também passará os fins-de-semana com o pai.*

*Quer isto dizer que, por um lado não foi feita qualquer prova do que alega, e por outro lado, e mias grave, V. Exa. está a prestar falsas declarações, pois está a omitir, consciente e deliberadamente que o pai da menor também pode ter a menor à sua guarda nos fins-de-semana e feriados. Pelo que desde já se requer, entregue à sua entidade patronal cópia completa da Ata suprarreferida.*

*Nesse sentido, e porque inexistente qualquer evidência de que o progenitor da criança não possa assumir as responsabilidades parentais aos fins-de-semana e feriados em que se encontre escalada, não se encontram preenchidos os requisitos necessários à alteração do pretendido horário flexível, nomeadamente os requisitos formais, previstos no art.º 56.º e seguintes do Código do Trabalho e na cláusula 26.º do Acordo de Empresa, pelo **que recusamos o pedido de alteração de horário** de V. Exa.*

*Mas ainda que assim não fosse, o que apenas por mera hipótese académica se coloca, sempre se dirá o seguinte:*

*O ... celebrou um Protocolo com o ... para prestação de serviço de Fornecimento de Refeições, sendo que esta prestação funciona diariamente (das 07h00 às 22h00), de Segunda-feira a Domingo, incluindo feriados, ou seja, **365 dias do ano.***

*Ora, considerando que o cocontratante do ... é um ..., a prestação em referência assume-se como de interesse público, pelo que os seus termos refletem a necessidade que aquela entidade tem, para prosseguir aquele princípio.*

*Aliás, a prestação de serviços a que V.ª Exa. se encontra afeta reveste o caráter de necessidade social impreterível. Ora, a necessidade social impreterível é aquela que não pode deixar de ser satisfeita, é aquela que é inadiável, que se torna imperioso satisfazer.*

*Este tipo de prestações de serviços, das quais a alimentação aos doentes e profissionais de saúde é a último rácio, têm um caráter muito especial, sendo excecionadas mesmo em contexto de greve.*

*E é por essa razão que, ao abrigo do Protocolo, o ... procede, de forma sistemática, à avaliação e controlo da prestação. Para além de que está ainda contratualmente previsto que os horários dos trabalhadores poderão, a todo o tempo, ser objeto de alteração, em termos de redução ou aumento do volume de horas, mas sempre tendo em conta as necessidades funcionais do ...*

*Deste modo, o ..., para assegurar a prestação de serviço, necessita de um determinado número de trabalhadores a praticar os horários abaixo mencionados.*

*A não ser assim comprometer-se-á o regular funcionamento do serviço e em consequência o cumprimento dos termos do Protocolo.*

*Concretizando:*

*V.ª Exa. tem a categoria profissional de **empregada de distribuição personalizada**, com funções na preparação, empratamento e distribuição de todas as refeições aos doentes, nos ..., onde o ... presta serviço de alimentação.*

*Para este efeito, a prestação de serviço ao cliente é efetuada diariamente de **segunda-feira a domingo, das 7h às 22h, sem exclusão de feriados com os seguintes turnos:***

**Turno da manhã:**

- 07h00 - 15h30 (intervalo de descanso: 30m)
- 08h00 - 16h30 (intervalo de descanso: 30m)

**Turno da tarde:**

- 11h30-20h00 (intervalo de descanso: 30m)
- 12h30-21h00 (intervalo de descanso: 30m)
- 13h30-22h00 (intervalo de descanso: 30m).

*Ao deferir a pretensão a que ora se responde, autorizando que usufrua do horário solicitado fixado entre as 8h00 e as 16h30m, de segunda a sexta, com gozo dos dias de descanso semanal ao sábado e domingo, e com dispensa de prestação de trabalho aos dias feriados, os turnos da tarde, diariamente (de segunda a sexta-feira), bem como os turnos existentes ao fim-de-semana e dias feriados, não ficarão assegurados de forma a cumprir com o número de trabalhadores escalados por turno.*

*Na Unidade em causa são necessários **78 Trabalhadores** nos seguintes termos, de **segunda a domingo**:*

- 39 trabalhadores no turno da manhã;
- 39 trabalhadores no turno da tarde.

*Neste momento, e de acordo com a Escala de abril, que se anexa, a situação é a seguinte na Unidade:*

- **De segunda a sexta-feira:** encontram-se escalados uma média de 41 Trabalhadores no turno da manhã e 41 Trabalhadores no turno da tarde
- **Aos fins-de-semana e feriados:** encontram-se escalados em média 32 trabalhadores no turno da manhã e 33 trabalhadores no turno da tarde.

*De forma a cumprir o Protocolo com o ... os turnos organizam-se da seguinte forma:*

- Turno da manhã: Regeneração de refeições, distribuição e higienização de espaços e utensílios
- Turno da tarde: Regeneração de refeições, distribuição e higienização de espaços e utensílios

*Acresce que, atualmente existem 18 Trabalhadores com a categoria de V. Exa. (Empregada de Distribuição Personalizada - EDP) a beneficiar do regime de Horário Flexível, apenas de segunda a sexta-feira. O que já coloca em causa o equilíbrio da rotação da Escala e conseqüente desequilíbrio na eficiência e eficácia do serviço.*

*A quantidade de flexibilidades atribuídas na Unidade consubstancia um número consideravelmente elevado de trabalhadores, senão vejamos:*

- Turno manhã 2<sup>a</sup> a 6<sup>a</sup> feira (sem feriados) - 12 EDP + 4 Preparador Cozinha
- Turno tarde 2<sup>a</sup> a 6<sup>a</sup> (sem feriados) - 1 EDP
- Turno tarde 2<sup>a</sup> a 6<sup>a</sup> .com feriados) — 1 EDP + 1 Preparador Cozinha
- Turno manhã 2<sup>a</sup> a 6<sup>a</sup> feira .com feriados) - 4 EDP
- Turno manhã 2<sup>a</sup> a domingo .com feriados) — 7 EDP.

*O deferimento do V. pedido tornará a situação insustentável, colocando em risco a prestação de serviço de alimentação nos termos contratados, de acordo com as necessidades do ...*

*Ao deferir a atribuição do horário fixo pretendido por V. Exa., os Turnos aos fins-de-semana e feriados não ficariam assegurados de forma a cumprir com o número de trabalhadores escalados por turno, nem com as tarefas inerentes a cada turno, essenciais à regular prestação de serviços ao associado — pois não ficam assegurados os 39 Trabalhadores por turno.*

*Pelo que o deferimento do V. pedido prejudicaria a execução dos Turnos aos fins-de-semana e feriados, já que, conforme acima referido, são necessários exatamente aquele número de trabalhadores, para fazer face àqueles turnos, por forma a responder ao contratado pelos hospitais. Além de que os turnos deste Serviço são organizados de forma rotativa e não fixa.*

*A atribuição do horário flexível ora requerido acarreta prejuízos para o ... a diversos níveis, nomeadamente:*

- Ao nível dos trabalhadores:*

- ✓ Redução de trabalhadores no turno aos fins-de-semana e feriados - conforme demonstrado no mapa de escala junto em anexo;*
- ✓ Presença de trabalhadores em excesso no turno da manhã e da tarde, de segunda a sexta-feira;*
- ✓ Desta forma, haverá a necessidade de alterar os horários da restante equipa.*
- ✓ A distribuição de horário para a elaboração das escalas não é pacífica entre os trabalhadores, provocando insatisfação dos mesmos;*
- ✓ Colisão de direitos entre os trabalhadores na atribuição de descansos;*
- ✓ Pagamento de trabalho extraordinário para fazer face à ausência dos trabalhadores necessários para assegurar o turno deficitário; o que para além da implicação com a vida pessoal e familiar dos trabalhadores, acresce custos ao ... que não são comportáveis;*

- Ao nível da prestação do serviço:*

- ✓ Atrasos e constrangimentos na distribuição e serviço de refeições que afeta as rotinas ao nível médico e de enfermagem: toma de medicação, higiene, visitas médicas;*
- ✓ Possibilidade de erros na distribuição personalizada de dietas, pondo em risco a saúde do doente e cirurgias marcadas;*
- ✓ Atrasos na abertura do refeitório, ou no limite, encerramento do mesmo;*
- ✓ Má higienização de espaços, equipamentos e utensílios, bem como todos os riscos inerentes à higiene e segurança alimentar;*
- ✓ Utilização não prevista de loiça descartável;*
- ✓ Reclamações do Associado por incumprimento do serviço protocolado.*

*Em anexo:*

*Escalas de abril de 2022*

*Conclusão:*

*A atribuição da pretendida flexibilidade de horário significa que o ... ficará com trabalhadores com a sua categoria profissional supranumerária nos turnos da manhã e das tarde, de segunda a sexta feira e com trabalhadores com a categoria de Empregada de Distribuição Personalizada a menos nos turnos dos fins-de-semana e feriados.*

*Ora, à atribuição de horário flexível no ... aplica-se o disposto na Cláusula 26<sup>o</sup> do Acordo de Empresa supra citado, que dispõe no seguinte sentido:*

*Cláusula 26.<sup>a</sup>*

*(Especiais condições de trabalho)*

*1. O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar com flexibilidade de horário, se para o ... daí não resultarem prejuízos e com prévia comunicação ao ...*

*...*

*Conforme já se deixou demonstrado, existem claros prejuízos para o ... no deferimento da atribuição da flexibilidade de horário.*

*Ainda que assim não se tivesse desde já concluído, importa ainda esclarecer que a prestação de serviços, nos termos protocolados com o Associado do ..., tem associadas penalidades pelo incumprimento, ou cumprimento defeituoso da prestação.*

*Em suma, o deferimento do horário pretendido coloca em causa o equilíbrio dos Turnos da Manhã e da Tarde aos fins-de semana e feriados e conseqüentemente causa desequilíbrio na eficiência e eficácia da prestação do serviço, podendo daí advir danos irreparáveis para os utentes dos serviços, nomeadamente:*

- Atrasos e constrangimentos na distribuição e serviço de refeições do doente afetando rotinas das enfermarias, tais como: toma de fármacos, higiene, entre outros;*
- Erros na distribuição personalizada de dietas, colocando em causa a saúde do doente e cirurgias marcadas;*
- Reclamações do Associado;*
- Pagamento de trabalho extraordinário para fazer face às ausências dos trabalhadores necessários para assegurar os turnos deficitários.*

*Aliás, esta situação implicará que outros trabalhadores sejam obrigados a trabalhar mais dias nos turnos dos fins-de-semana e feriados, o que tem originado muitos protestos e colocado em risco a paz social do serviço, já que esses trabalhadores se consideram prejudicados, referindo que não têm de ser penalizados" para "favorecimento" de outros.*

*E o deferimento do V. pedido tornará a situação insustentável, colocando em risco a prestação de serviço de alimentação nos termos contratados, de acordo com as necessidades do ...*

*Ao deferir a atribuição do horário pretendido por V. Exa., o horário do turno da manhã e do turno da tarde, aos fins-de-semana e feriados, não ficará assegurado de forma a cumprir com o número de trabalhadores escalados por turno, nem com as tarefas inerentes a cada turno, essenciais à regular prestação de serviços ao associado.*

*Acresce ainda, que o horário flexível pretendido por V. Exa. não se encontra previsto na lei, dado que não se enquadra no conceito de "horário flexível" definido no n.º 2 do art.º 56 do Código do Trabalho na sua atual redação. Ou seja, "entende-se 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 diário".*

*De sublinhar ainda o disposto no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 18 de maio de 2020 (Proc.n.º9430/18.0T8VNG.P1), que clarificou que: "O horário de trabalho corresponde à determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal - artigo 200.º n.º 1 do Código do Trabalho. II - **A determinação do horário de trabalho é uma manifestação do poder de direção do empregador** — artigos 212º e 97º, ambos do Código do Trabalho.*

*III- O n.º 1 do artigo 56º do Código do Trabalho consagra o direito do trabalhador ao horário flexível, estando o conceito de tal direito definido no n.º 2 do mesmo preceito, nos termos do qual 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. Os limites dentro dos quais o trabalhador poderá escolher o horário serão os que decorrem do n.º 3. E, deste, resulta que **é o empregador quem deve elaborar o horário em conformidade com o que nele se estipula.***

*IV- O mesmo preceito não confere ao Trabalhador o direito de balizar ou impor ao Empregador as horas do início e do termo do período normal do trabalho que pretende que este lhe fixe o horário flexível.*

*Acresce que o disposto no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26 de abril de 2010 (Proc. n.º 123/09.0TTVNG.P2), esclarece que..." as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, **não podem ser encaradas em termos absolutos** e que, mesmo nas hipóteses contempladas no artigo*



45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática, nem desligada da situação da empresa" o (sombreado nosso).

*Assim, sempre se dirá que são permitidas trocas de horário entre trabalhadores, desde que sejam cumpridas as horas de descanso obrigatórias por lei, por forma a ser proporcionar 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 Código do Trabalho.*

*Uma referência ainda para recordar que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emitiu o Parecer n.º 282/CITE/2013, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE, de 18 de Novembro de 2013, o qual foi favorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível da Trabalhadora então requerente, concluindo que a entidade empregadora apresenta razões que indiciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, e demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põem em causa o seu funcionamento, uma vez que a entidade empregadora concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela mesma trabalhadora".*

As **razões então expostas pelo ... são exatamente iguais às invocadas** no presente caso, ou seja, fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do ...

*Face ao exposto, não sendo possível lançar mão de outros mecanismos, designadamente de trabalho suplementar ou contratação de mais trabalhadores e considerando que a prestação de serviços de Fornecimento de Alimentação que o ... tem contratualizada com o ... é de interesse público, não se compadecendo com faltas, atrasos ou falhas, sob pena de desrespeito pelos termos do Protocolo **(que obriga o ... a ter aquele determinado número de trabalhadores afetos àqueles horário em concreto)** e consequente aplicação de pesadas sanções a esta Associação, comunica-se a V. Exa. a intenção de indeferimento do V. pedido, ao abrigo do disposto no nº 1 da Cláusula 26ª do AE, considerando que o desempenho de funções apenas de segunda a sexta-feira, com exceção de fins-de-semana e feriados, traria prejuízos graves ao ..., bem como, no facto de tal alteração solicitada **não integrar o conceito de horário flexível, tal como se encontra definido no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho. (...)**"*

**1.4.** Por carta datada de 03.05.202, rececionada a 04.05.2022, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme a seguir se transcreve:

“ (...) Em resposta à vossa comunicação de intenção de recusa da concessão do trabalho em regime de horário flexível no que concerne à fixação dos dias de descanso semanal por forma a poder cuidar da menor a cargo, nos termos constantes do requerimento apresentado, vimos pronunciar-nos/responder nos seguintes termos:

- a) Mantemos todo o requerido, designadamente a necessidade imperiosa de concessão desse regime no que se refere à fixação dos dias de descanso semanal ao sábado e domingo;
  - b) Quer o quadro de pessoal do estabelecimento quer os horários actualmente em vigor permitem a atribuição à requerente do horário flexível pretendido no que à fixação dos dias de descanso semanal ao sábado e domingo sem qualquer prejuízo ou colocação em risco da prestação dos serviços contratados. Com efeito, como V.ª Ex.ª referem, o estabelecimento onde a requerente presta trabalho é de laboração contínua e não encerra nenhum dia da semana;
  - c) De acordo com a vossa comunicação de segunda-feira a sexta-feira precisam de 41 trabalhadores em cada turno (manhã e tarde) e ao sábado, domingo e feriados 32 trabalhadores no turno da manhã e 33 no turno da tarde;
  - d) Também referem que apenas se encontram a beneficiar do regime de horário flexível um total de 18 trabalhadores com a mesma categoria da requerente;
  - e) Da conjugação/confronto destes quantitativos resulta claro que é possível atribuir o horário requerido, isto é, fixar os dias de descanso semanal à requerente ao sábado e domingo sem qualquer prejuízo ou inconveniente para o serviço.
  - f) A concessão do regime pretendido não implica a contratação de nenhum outro trabalhador para trabalhar ao sábado e domingo, nem vem alegado ou tampouco provado que a fixação dos dois dias de descanso semanal da requerente ao sábado e domingo causem qualquer prejuízo à empregadora ou sejam impossíveis de conceder;
  - g) Trata-se de mera (boa) vontade da empregadora já que, mesmo sendo o estabelecimento onde a requerente labora de laboração contínua, é possível alterar os dias de descanso semanal fixados por acordo. Não é o mero facto de se tratar de unidade de laboração contínua que trabalha também ao sábado-e domingo que impede o deferimento do requerido pela trabalhadora a este propósito;
  - h) Nessa unidade/estabelecimento existem trabalhadores que trabalham ao sábado e domingo, como existem trabalhadores que folgam ao sábado e domingo. Trata-se aqui e no caso da requerente apenas de lhe fixar as folgas semanais nesses dias, (sábado e domingo), os quais correspondem a dias em que a trabalhadora requerente não tem quem cuide da filha menor ou quem com ela possa ficar.
- Em síntese, atenta a forma de laboração da empregadora, o quadro de pessoal, sua distribuição e horários praticados é possível sem qualquer prejuízo para esta, que aliás não vem alegado nem provado, fixar os dias de descanso semanal à requerente ao sábado e domingo, dias em que esta não tem quem cuide da filha menor. Isto porque a trabalhadora tem direito a dois dias de descanso semanal e sempre a empregadora tem de conceder folga(s) a trabalhador(es) ao sábado e domingo, trata-se apenas de a não rodar/incluir em turnos e fixar-lhe os dias de descanso semanal.
- Termos em que deve ser deferido o requerimento apresentado. (...).”

**1.5.** Pela entidade empregadora foram carreados para o processo os mapas de horários de trabalho referentes ao mês de Abril 2022.

## **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 dispondo 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 parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

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

**2.25.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário

---

<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)

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.** Ora, no caso em apreço, a trabalhadora solicita a alteração à prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário de que já beneficia, a partir de 12 de Maio de 2022 e até a filha menor atingir os doze anos de idade, passando a gozar os dias de descanso semanal ao sábado e domingo, com dispensa de prestação de trabalho aos dias feriados. Declarou ter a seu cargo uma filha menor, nascida a 02.10.2015, que faz parte do seu agregado familiar com quem vive em comunhão de mesa e habitação e superintende a sua alimentação, tratamento e vestuário diário. Declarou, ainda, que o pai não beneficia de horário de trabalho flexível nem integra o agregado família, não tendo suporte familiar próximo que a auxilie aos sábados, domingos e feriados em que tem a menor à sua guarda e que mantém todos os pressupostos subjacentes à concessão de regime de trabalho em horário flexível, decorrendo o pedido de alterações posteriores na sua vida pessoal e no agregado.

**2.28.** Não obstante a trabalhadora não indicar o horário flexível praticado, infere-se da intenção de recusa sendo corroborado pelo empregador que a trabalhadora exerce funções no turno da manhã com o horário de trabalho das 08h00 às 16h30, de segunda-feira a domingo, com duas folgas semanais rotativas.

**2.29.** Por outro lado, a entidade empregadora, apresentou intenção de recusa fundamentada em exigências imperiosas do funcionamento da empresa e no pedido da trabalhadora não consubstanciar um pedido de horário flexível.



**2.30.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.31.** Começando por analisar se a (in)admissibilidade do pedido da trabalhadora, tem entendido esta Comissão que o regime de horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, permite sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, assim como faculta ao/a trabalhador/a a possibilidade de indicar os dias em que pretende beneficiar do descanso semanal obrigatório e complementar.

**2.32.** Esta posição fundamenta-se, desde logo, nos conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho constantes dos artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho e que estão subjacentes à definição de horário flexível a que alude o artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.33.** Com efeito, refere o artigo 198.º do CT que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.

**2.34.** Por sua vez, o n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “*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 estabelece que “*o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal*”.

**2.35.** Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.36.** Quer isto dizer, que o empregador deve atribuir ao/à trabalhador/a uma amplitude que lhe permita escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho, com respeito por certos limites, ou

seja, dentro dos limites legais e contratuais, como seja o respeito pelos limites do n.º 4 do artigo 56.º do CT e o respeito pelo período de funcionamento do estabelecimento e que deverão ser respeitados pelo empregador aquando da elaboração do horário flexível.

**2.37.** Ora, isto não impede que o/a trabalhador/a quando apresenta o seu pedido de horário flexível, indique a amplitude diária e semanal que mais lhe favorece a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, porquanto essa é a *ratio* da norma.

**2.38.** De facto, deve, sempre que possível, atender-se à amplitude temporal diária e semanal apresentada pelo/a trabalhador/a desde que esta seja referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

**2.39.** Aliás, interpretar de outra forma, seria, em nossa opinião, permitir que se discriminassem trabalhadores/as com igual direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em razão da atividade profissional que desenvolvem, nomeadamente a que se encontra inserida em setor de atividade que labora em todos os dias da semana.

**2.40.** Com efeito, admitir, sem mais, que não é possível aos/às trabalhadores/as indicar a amplitude diária e semanal para usufruto do regime de horário flexível ou proceder a um novo pedido por motivos de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, afigura-se-nos violador do Princípio Constitucional da igualdade, porquanto os/as trabalhadores/as que tenham e/ou pretendam ter filhos/as, estariam sempre limitados na escolha das suas profissões, em virtude dessa profissão acarretar o desempenho da sua atividade em todos os dias da semana, inviabilizando o direito constitucional à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

**2.41.** Neste sentido, menciona-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: *“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”*

**2.42.** Não se mostra despidendo invocar o recente Acórdão proferido pelo Supremo Tribunal Administrativo em 18.11.2021, no âmbito do processo n.º 242/16.7BECBR, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) : *“(...) No mesmo sentido, i. e., de que é conforme à lei o pedido de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, formulado no âmbito de um pedido em que se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira, veja-se o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça relativo a uma trabalhadora de um Hospital dos ...- acórdão de 28 de Outubro de 2020, proc. 3582/19.0T8LSB.L1.S1”.*

**2.43.** Apresentado o pedido pela trabalhadora que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ao empregador cabia 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.

**2.44.** Assim, analisado o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador, apesar de indiciar, não demonstra 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, não demonstrado de que forma a atribuição do horário solicitado à trabalhadora compromete o normal funcionamento do serviço, mormente aos fins-de-semana e feriados.

**2.45.** Do teor da intenção de recusa notificada à requerente, verifica-se que a entidade empregadora apresenta alegações decorrentes das contingências do serviço prestado, mencionando que ao deferir o pedido não ficarão assegurados os turnos de fim-de-semana e feriados, por deficitários, ou seja, apesar de a entidade empregadora mencionar o número total de trabalhadores/as existentes no serviço e quantos/as trabalhadores/as são necessários/as para cada turno, e quantos trabalhadores/as neste momento têm horários para efeitos de conciliação, a verdade é que não refere - perante os turnos existentes e os trabalhadores/as necessários/as para os assegurar - quais são os turnos que em concreto, ficariam a descoberto em virtude da atribuição do horário ora solicitado, assim como não indica quais os condicionalismos legais e/ou contratuais capazes de impedir que outros/as trabalhadores/as pudessem desempenhar as suas funções nesses turnos.

**2.46.** Desta forma, não fica igualmente demonstrado que o horário flexível ora solicitado

comprometa as responsabilidades contratuais existentes entre o ... e o ...

**2.47.** Quanto ao alegado relativamente ao contexto alargado da empresa em relação aos direitos laborais dos restantes colegas de trabalho, salienta-se que, sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõem que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

**2.48.** Relativamente à existência de outros/as trabalhadores/as com horário flexível atribuído, cumpre esclarecer que *“(...) não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. (...) O que não significa que o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar seja absoluto no sentido de não poder ser pontualmente suspenso para garantir o necessário e imperioso funcionamento da empresa ou do serviço, desde que tal ocorra com um aviso prévio de período razoável e por necessidade do cumprimento de deveres legais ou contratuais que determinam a existência de períodos de trabalho sem que haja o número necessário de trabalhadores/as que os assegurem.”*<sup>3</sup>

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

**2.50.** Quer isto dizer que se não for possível que todos os horários de trabalho se concentrem em

---

<sup>3</sup> Veja-se o Parecer n.º 230/CITE/2014

determinados dias ou períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários.

**2.51.** Por fim, face às demais considerações tecidas pelo empregador no que respeita aos fundamentos, quer à prova dos mesmos ou a veracidade das alegadas mudanças verificadas na situação familiar da trabalhadora, clarificando-se que impor à trabalhadora que alegue ou demonstre para além dos elementos exigíveis e tipificados no art.º 57 do Código do Trabalho e enunciados no ponto 2.13, e tendo a trabalhadora declarado e comprovado que o menor vive com ela em comunhão de mesa e habitação, traduzir-se-ia, em nossa opinião, numa ingerência infundada na sua vida privada.

**2.52.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE MAIO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**