

PARECER N.º 532/CITE/2022

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 2331-FH/2022

I – OBJETO

1.1. Em 07.07.2022, a CITE recebeu por correio eletrónico da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., Técnica ... a exercer funções no Serviço de ...

1.2. A trabalhadora apresentou a 15.06.2022, através da aplicação de gestão documental, por registo interno, o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, que se reproduz:

“(...) ..., Técnica ..., com o número mecanográfico (...) em regime de contrato individual de trabalho sem termo, a exercer funções no Serviço de ..., da instituição que V. Exa. superiormente preside, vem solicitar a concessão de um horário flexível, organizado nas seguintes condições:

a. Nos dias úteis, de segunda a sexta-feira;

b. Com início nunca antes das 08h30min e término nunca após as 18h00

De forma a uma melhor conciliação da vida profissional com a vida familiar. Relembro que não há necessidade de violar o artigo 56, nº 4, uma vez que não há necessidade de fazer mais de 10 horas diárias, para cumprir a normal carga horária de 35 horas/semanais.

A Requerente, trabalhadora com responsabilidades familiares e parentais, fundamenta o seu pedido nos termos dos artigos 56º e 57º da Lei nº7/2009 de 12 de Fevereiro, uma vez que:

-A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes. Como tal, a trabalhadora tem direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

-Necessita de acompanhar as menores, ..., de 5 anos e 8 meses e ..., de 3 anos e 6 meses, que vivem com a requerente em comunhão de mesa e habitação (anexo 1),

nomeadamente nas necessidades diárias, na ida e saída da escola e no processo de desenvolvimento, uma vez que não tem ninguém que possa ficar com as suas filhas, pois o outro progenitor necessita deslocar-se frequentemente ao estrangeiro na sua atividade profissional, o que dificulta o acompanhamento das menores, ficando as mesmas sozinhas caso não lhe seja concedido esse horário. A trabalhadora não tem familiares ou terceiros que permitam dar-lhe apoio em termos de ficar com a menor.

-O pai da menor não requereu esta modalidade de horário (embora a lei o permita) e trabalha, não podendo colmatar estas exigências familiares, por apresentar funções essenciais e insubstituíveis na empresa onde trabalha, com viagens frequentes ao estrangeiro.

Este pedido encontra-se integrado nas medidas de promoção do exercício da parentalidade e salvaguardado ao nível da Constituição da República Portuguesa (CRP), como no Código do Trabalho (CT), onde é preconizado o dever do empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (vide alínea b) do artigo 59º da CRP e o nº3 do artigo 127º do CT), sendo igualmente definido como num dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do nº2 do artigo 212º do CT.

Por conseguinte, dados os elementos acima referenciados, a requerente para o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do nº1 do artigo 59º da Constituição Portuguesa, solicita a V. Exa. a concessão do referido horário de trabalho que passe a vigorar após esta comunicação e até a menor ... atingir 12 anos de idade.

Anexa: Declaração de que a menor vive em comunhão de mesa e habitação/ agregado familiar (anexo 1), fotocópia dos cartões de cidadão das menores (anexos 2 e 3) e declaração da entidade patronal do pai (anexo 4).

..., 15 de Junho de 2022. (...)"

1.3. Em 17.06.2022, o Serviço de Recursos Humanos emitiu a seguinte informação:

“A, com contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, em regime de 35h semanais, a mesma vem solicitar a prática de regime de horário de trabalho flexível. Sobre o assunto cumpre-me informar o seguinte: Dispõe o Artigo 56.º da Lei 7/2009 que o Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares aplica-se nos seguintes termos: 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 em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos. 2 - 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. 3 - 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. 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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. 5 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira. 6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1 Dispõe ainda o Artigo 57.º da Lei 7/2009 que a autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível aplica-se nos seguintes termos: 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho 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: i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração; iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal; c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial. 2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. 3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão. 4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção. 5 - Nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador. 6 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo. 7 - Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência

de motivo justificativo. 8 - Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos: a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido; b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número; c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5. 9 - Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial. 10 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2, 3, 5 ou 7. Atendendo ao acima exposto conforme dispõe os artigos 56.º e 57.º do CT o pedido enquadra-se no âmbito do horário flexível, tendo em conta a pretensão do empregador em proporcionar aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, as condições de trabalho que favoreçam a conciliação a vida familiar e a atividade profissional. Após decisão superior o empregador deverá comunicar ao trabalhador, por escrito, a sua decisão no prazo de 20 dias seguidos contados a partir da receção do pedido do trabalhador, até dia 01 de julho de 2022, inclusive. Mais se informa que não existe registo de pedido de acumulação de funções por parte da requerente.”

1.4. Em 20.06.2022, foram emitidos pareceres do Serviço ..., que se transcreve:

“Face à informação do SRH a requerente tendo responsabilidades familiares, pode usufruir do disposto no artigo nº 56 e 57 da Lei 7/2009. A informação da coordenadora, é favorável ao solicitado pela profissional, o setor onde exerce a sua atividade permite a realização de um horário de trabalho enquadrado no período proposto(8:30-18:30h). Analisada a informação do SRH e da coordenadora e o horário praticado pela requerente (redução de horário por amamentação), considero salvo melhor opinião, existirem condições para que seja autorizado o pedido de horário flexível. À Consideração Superior.”

“Tomei conhecimento do pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, da Técnica ..., com o número mecanográfico (...), em regime de contrato individual de trabalho sem termo, o qual mereceu toda a minha atenção. A requer um horário flexível nos dias úteis, de segunda a sexta-feira, com início nunca antes das 08h30min e término nunca após as 18h00 ao abrigo artigo 56º e 57º da Lei nº7/2009, de 12 de fevereiro, de forma a permitir a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. A exerce a sua actividade profissional no ..., cujo horário é de segunda a sexta-feira das 8h às 20h. Visto que o pedido de horário flexível enquadra-se dentro do período de funcionamento do laboratório, não põe em causa o

normal funcionamento e, é possível organizar tempo de trabalho, não tenho nada a opor ao pedido, de forma a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.”

1.5. Em 30.06.2022, em reunião do Conselho de Administração foi deliberado o seguinte:

“Indeferido em função do parecer da DC:

“O horário proposto apesar de informação das chefias impõe limitação à resposta da instituição na área referida de trabalho da ..., que apresenta atraso na resposta à realização de exames. Solicito ao CA o indeferimento do solicitado, devendo ser feita pelas chefias hierárquicas a identificação prévia dos tempos a descoberto com aplicação de horário proposto (e onde se prove que os restantes profissionais não têm possibilidade de os assegurar), e que sejam estes mesmos tempos distribuídos na mesma proporção e em equidade de divisão, pelos colaboradores que no serviço possuem e requerem esta mesma tipologia de horário flexível). ”

1.6. Em 04.07.2022, por correio eletrónico, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa do pedido em decorrência das informações/pareceres que culminaram com a deliberação proferida pelo Conselho de Administração a 30.06.2022, procedimento esse supra descrito.

1.7. Em 06.07.2022, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa que se transcreve:

“(...) ..., nº mecanográfico (...), vem desta forma, contestar a deliberação indeferida do Conselho de Administração, do dia 30/06/2022, Proc. ... (documento filedoc), relativo ao pedido de flexibilidade de horário.

O meu pedido de flexibilidade de horário não deixa a descobertos períodos de tempo, nem põe em causa o funcionamento do Serviço onde exerço a minha actividade assistencial.

Passo a contra-argumentar os pontos apresentados para indeferir o meu pedido:

“O horário proposto apesar de informação das chefias impõe limitação à resposta da instituição na área referida de trabalho da..., que apresenta atraso na resposta à realização de exames”

Este ponto não se verifica, pois farei um total de 35h/semana, tal como os restantes colegas do laboratório, por isso realizarei o mesmo número de exames. O que se verifica é que os restantes ... têm 1 manhã livre/semana, da qual não poderei usufruir.

O agendamento dos exames é feito de acordo com o horário praticado por cada colaborador, não havendo prejuízo para o utente ou número de exames realizados.

“(...) a identificação prévia dos tempos a descoberto com aplicação de horário proposto (e onde se prove que os restantes profissionais não têm possibilidade de os assegurar”, Este ponto não se verifica, pois na abertura do Serviço existem sempre 3 ... que entram às 8h e eu solicitei a entrada a partir das 8:30h. Nas tardes que solicito sair até às 18h (quartas e quintas feiras) tem 1 colega a sair às 20h (excepto nos períodos de absentismo – férias, formação...), não exigindo para o colega trabalho adicional.

(...) FIG. Horário dos ... (...)

“(...) e que sejam estes mesmos tempos distribuídos na mesma proporção e em equidade de divisão, pelos colaboradores que no serviço possuem e requerem esta mesma tipologia de horário flexível”.

Os ... do serviço de ..., que usufruem de horário flexível ao abrigo do artigo 56º e 57º da Lei nº7/2009, de 12 de Fevereiro, fazem a sua actividade assistencial nos ... que têm um horário de segunda a sexta feira, das 8h às 18:30h (... , ..., ..., MAPAS e marcadores de eventos), por isso, o meu pedido, enquadra-se no mesmo tipo de horário, com tempos distribuídos na mesma proporção e em equidade de divisão. No laboratório de ecocardiografia não existe nenhum ... com pedido de horário flexível.

Entendo que o empregador deve proporcionar condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a familiar e elaborar horários de trabalho que devam favorecer essa mesma conciliação, nos termos do nº3 do artigo 127º, da alínea b) do nº2 do artigo 212º e nº2 do artigo 221º, todos do código do trabalho e que o meu pedido não causa nenhum prejuízo aos utentes, aos colegas, ao funcionamento do ... Ao abrigo do princípio da equidade, o meu pedido enquadra-se em situações semelhantes a outros colegas que já usufruem de horário flexível. (...)

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos previstos no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, compete à CITE:

“(...) 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 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);

2.4. 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 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.

2.6. 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*”.

2.7. 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. No âmbito do Direito interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra 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 7 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 n.º 2 do artigo 56.º 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 à entidade empregadora 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. 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)].

2.22. No caso em análise, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em regime de horário flexível, de modo a exercer a sua atividade nos dias úteis, de segunda-feira a sexta-feira, entre as entre as 8h30 e as 18h00 de forma acompanhar as filhas menores, de 5 anos e 8 meses e de 3 anos e 6 meses, que vivem com a requerente em comunhão de mesa e habitação de forma a uma melhor conciliação da vida profissional com a vida familiar.

2.23. A entidade empregadora recusa o horário proposto, apesar de informação favorável das chefias, por impor limitação à resposta da instituição na área referida de trabalho da , que apresenta atraso na resposta à realização de exames, propondo a identificação prévia dos tempos a descoberto com aplicação de horário proposto (e onde se prove que os restantes profissionais não têm possibilidade de os assegurar), e que esses tempos sejam distribuídos na mesma proporção e em equidade de divisão, pelos colaboradores que no serviço possuem e requerem esta mesma tipologia de horário flexível.

2.24. Face ao acima descrito, cumpre referir que tem sido sobejamente defendido pela CITE¹, não ser possível considerar a existência de um “*numerus clausus*”, no que ao gozo de direitos relacionados com a parentalidade diz respeito, uma vez que tal implicaria aceitar que estes direitos dependessem de uma ordem temporal, o mesmo se diga relativamente àqueles cujas trabalhadoras regressam de licença parental, cujo tratamento não pode ser preferencial quantos aos demais pedidos de horário flexível.

2.25. Nesse sentido, perante uma eventual colisão de direitos e concretamente, do direito da Requerente com os direitos de outros/as trabalhadores/as, resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, 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.

¹ A título de exemplo, veja-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível em www.cite.gov.pt

2.26. Com efeito, se não for possível que todos os/as trabalhadores/as, que solicitaram e/ou venham a solicitar a prestação de trabalho em determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários.

2.27. A propósito da colisão de direitos, referiu o acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, proc. nº 593/11.7TBMNC-G1, de 03-03-2016, que tal situação se verifica *“sempre que o exercício de um direito impossibilita, no todo ou em parte, o exercício de outro. Para que se verifique uma situação desta natureza é necessária a presença cumulativa de três pressupostos: a existência de uma pluralidade de direitos, a sua pertença a diferentes titulares e a impossibilidade de exercício simultâneo e integral desses direitos. Em suma: a colisão verifica-se sempre que dois ou mais direitos subjetivos assegurem, aos seus titulares, permissões incompatíveis entre si.”*. E continua referindo que *“De acordo com o comando normativo plasmado no art. 335º do Código Civil, há que distinguir entre os casos de colisão que envolvem direitos iguais ou da mesma espécie daqueles em que os direitos colidentes são desiguais ou de espécie diferente. **No primeiro caso a resolução do conflito passa pela coordenação do exercício dos direitos, limitando-os na medida estritamente necessária, ou seja, através de um critério de conciliação, os titulares devem ceder na medida do necessário para que todos os direitos produzam igualmente o seu efeito, e não haja maiores desvantagens para uns do que para outros; já na segunda situação vigora a regra da prevalência, de harmonia com a qual o exercício do direito superior deve prevalecer sobre o exercício do direito inferior, por isso, só o direito superior pode ser exercido, ou só ele pode ser exercido integralmente, e o direito inferior não deve ser exercido, ou não deve ser exercido senão na medida em que tal exercício parcial já não colida com a produção do efeito próprio do direito superior.”***

2.28. Foi nesse sentido que decidiu o Tribunal da Relação do Porto, proc. nº 123/09.0TTVNG.P2, de 26.04.2010, onde se refere que *“Foi perante essa situação, e por as duas trabalhadoras apresentarem necessidades idênticas decorrentes da sua condição de mães, que a requerida alterou o horário que havia acordado com a requerente e determinou que passassem a praticar o horário, tal como antes, em regime de rotatividade. 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 Trabalho², 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 ocorria, impunha-se a cedência dos respetivos titulares dos direitos na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes»

2.29. 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, impõe 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.

2.30. De referir 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 ...

² Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (Código do Trabalho de 2003)

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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 03 DE AGOSTO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES 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 PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.