

**PARECER N.º 258/CITE/2023**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo nº CITE-FH/1259/2023

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 13.03.2023, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer as funções de Rececionista nesta organização.

**1.2.** Em 10.02.2023, dá entrada na entidade empregadora requerimento da trabalhadora supra identificada a solicitar prestação de trabalho em regime de horário flexível nos seguintes moldes:

- Horário das 8 às 17horas às segundas e sextas-feiras;
- Horário das 9 às 18horas aos demais dias úteis da semana; e
- Disponibilidade para trabalhar um sábado por mês;
- Com o fundamento de que precisa de prestar assistência imprescindível e inadiável ao filho menor, de 2 anos de idade;
- Ao pedido é ainda apensa declaração da Junta de Freguesia da requerente, de conteúdo equivalente ao de que mora com os descentes em comunhão de mesa e habitação.

**1.3.** Por carta datada de 27.02.2023, a trabalhadora foi notificada, via CAR, da seguinte intenção de recusa pelo empregador, contendo o seguinte teor:

*«[...] passamos a explicar os motivos pelos quais é totalmente impossível ao ... fixar o seu horário de trabalho das 8 às 17horas, às segundas e sextas-feiras, e das 9h às 18horas, às terças, quartas e quintas-feiras.*

*Contudo, e conforme já é do seu conhecimento, e ao contrário do que é descrito na missiva enviada por V. Exa., o ... sempre se mostrou disponível para um acordo.*

*Considerando que o serviço a que V. Exa. está alocada tem uma matriz definida, que se divide entre horários de abertura, intermédio e fecho, o ... concorda em lhe atribuir*

*sempre o turno de abertura (segunda a sexta: 8 às 19horas ou 8 às 13horas e sábados, das 8 às 13horas, por forma a assim se poder facilitar a conciliação da sua vida profissional com o exercício das responsabilidades familiares, uma vez que é o horário que oferece mais vantagens em termos desse equilíbrio, por permitir a saída às 19horas em 3 dias da semana. e às 13horas nos restantes dias (prestando trabalho aos sábados de 15 em 15 dias). Pois, de outra forma, é impossível ao ... fixar o seu horário de trabalho nos termos propostos, e garantir o normal funcionamento do Serviço.*

*Mais, o ... também solicitou e ficou a aguardar que V. Exa. apresentasse outra proposta, para conseguirmos chegar a um acordo que não fosse prejudicial para nenhuma das partes, o que não aconteceu. Tendo apenas sido rececionado no ... o seu pedido de horário flexível.*

*Posto isto, e como já avançado pessoalmente, informamos da recusa do pedido formulado, pelos seguintes motivos:*

#### *I. DA ERRADA FORMULAÇÃO DO PEDIDO*

*1. V. Exa. pretende que lhe seja atribuído um horário de trabalho estabelecido entre as 08h00 e as 17h00 à Segunda e Sexta-feira e entre as 09h00 e as 18h00 à Terça, Quarta e Quinta-feira.*

*2. Ora, a sua pretensão configura um pedido de horário fixo, não se enquadrando no regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho. O Horário flexível caracteriza-se precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saída maleável, para que o trabalhador possa articular o seu trabalho diário com as suas responsabilidades parentais.*

*3. Como facilmente se percebe, não é isso que V. Exa. pretende. Aquilo que requer é precisamente o oposto: um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas e rígidas.*

*4. Assim, na verdade, o seu pedido, não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um simples pedido de alteração de horário de trabalho.*

*5. Notámos que a Lei permite ao trabalhador solicitar ao empregador trabalhar em horário flexível, segundo aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e que é elaborado pelo empregador de modo a: 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.*

*6. Significa isto que o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do horário de*

*trabalho, mas dentro de certos limites, nomeadamente dentro dos períodos batizados pelo empregador ao abrigo do artigo 56.º/3 alínea b) do CT.*

*7. Isto é, o trabalhador pode exigir ao empregador que lhe balize determinados períodos do dia (artigo 56.º/3 al. b) do Código do Trabalho), de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades parentais.*

*8. Assim sendo, V. Exa. deveria identificar um período amplo o suficiente que não eliminasse o direito de a entidade empregadora definir o respetivo horário de trabalho.*

*9. Até porque, importa salientar, que V. Exa. exerce funções como Rececionista ..., na Receção Principal de um ..., em que a mesma funciona por turnos de abertura, intermediários e de fecho e existem trabalhadores alocados de forma fixa, salvo alguma saída, aos mesmos.*

## **II. DAS EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO**

*10. Notamos ainda que, nos termos do acordado no contrato de trabalho em vigor, e face às necessidades de funcionamento do Hospital, o horário ora solicitado é impraticável.*

*11. É impossível ao ... fixar o seu horário de trabalho nos termos propostos e garantir o normal funcionamento do Serviço de Receção do ...*

*Vejamos,*

*12. O Serviço de Receção ... tem horário de funcionamento das 08:00 às 21:00 horas de segunda-feira a sexta-feira e das 08:00 às 13:00 horas ao sábado.*

*13. Este Serviço tem a extrema necessidade de concentrar os trabalhadores nos picos diários de serviço que ocorrem entre as 15:00 e as 19:00, conforme se demonstra nos gráficos infra.*

*14. Existindo assim uma elevada afluência no serviço a partir das 17:00 horas precisamente por se referir ao período pós-laboral.*

*15. O Serviço de Receção está, atualmente, organizado, de acordo com os seguintes turnos de trabalho;*

*Turnos de Abertura: 3 dias das 08:00 — 19:00 horas (com 1h de almoço) e 2 dias das 08:00 — 13:00 horas, de Segunda-feira a Sexta-feira e ao sábado das 08:00-13:00 horas.*

*Turnos Intermédios: 3 dias das 09:00 — 20:00 horas (com 1h de almoço) e 2 dias das 15:00 — 20:00 horas, de Segunda-feira a Sexta-feira e ao sábado das 8:00-13:00 horas.*

*Turnos de Fecho: 3 dias entre as 10:00 — 21:00 horas (com 1h de almoço) e 2 dias das 16:00 — 21:00 horas de Segunda-feira a Sexta-feira e Sábado das 09:00 — 14:00 horas.*

*16. Posto isto, antes de mais, facilmente se demonstra que o horário das 08:00 às 17:00 horas e o das 09:00 às 18:00 horas - NÃO EXISTE!*

*17. E não existe porque, por um lado, não permite a abertura do serviço durante o respetivo horário de funcionamento, e por outro, não permite assegurar o número diário de 12 Técnicos Administrativos no Serviço de Receção, no período compreendido entre as 15:00 e as 19:00.*

*18. Assim, sem se assegurar o número diário de Técnicos Administrativos em simultâneo,*

*no período compreendido entre as 15:00 e as 19:00 horas, o ... deixa de conseguir dar resposta aos seus doentes, com consequências graves a nível dos cuidados de saúde a prestar.*

*19. Deste modo, se o referido horário, que não existe, lhe fosse atribuído, não seria assegurado o número de 12 Técnicos Administrativos no período entre as 15:00 e as 19:00 durante, pelo menos, 3 dias por semana, o que representaria 3 dias sem assegurar os devidos cuidados aos doentes que se dirigissem ao ... (e que antes têm de passar pelo serviço em que V. Exa. trabalha).*

*20. E ainda, é de referir, e como bem sabe, para assegurar o normal funcionamento do serviço, são necessários 6 trabalhadores no turno de abertura, 4 no turno intermédio e 2 no turno de fecho.*

*21. Mais, como já referido, cada turno pressupõe um determinado número de elementos já definido, tendo por base a garantia de um atendimento rápido e eficaz ao Cliente. Ao existir um elemento a menos em turno, tal prejudica o normal funcionamento do serviço, causando atrasos e sobrecarga aos restantes trabalhadores, afetando o serviço em termos de produção.*

*Por outro lado,*

*22. Caso V. Exa. entrasse às 08:00 e saísse às 17:00 horas ou às 09:00 e saísse às 18:00, levaria a que o ... para garantir o normal funcionamento do serviço, tivesse obrigatoriamente, de contratar pelo menos mais um colaborador para realizar os turnos após as 17:00 ou 18:00 que V. Exa. deixaria de realizar, - o que claramente, faria com que o ... se visse obrigado a duplicar custos, não aceitáveis.*

*Por fim, não obstante todos os argumentos supra expostos, recordamos que o ... se disponibilizou a facilitar a definição de um horário que, dentro do possível, fosse ao encontro das suas necessidades (fazendo sempre o turno de abertura e, dessa forma, sairia 3 vezes por semana às 19h00 e as restantes às 13h00 e prestando trabalho aos sábados de 15 em 15 dias, como as suas restantes colegas).*

*Deste modo é evidente que, dentro do possível, o Empregador tudo faz para lhe proporcionar condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a sua vida familiar e pessoal, desde que, também as exigências de funcionamento do ... sejam acauteladas.*

*Posto isto, quer pela inexistência do horário solicitado, quer pela errada formulação e fundamentação do seu pedido quer pelas exigências imperiosas referidas supra, o ... é obrigado a recusar o pedido formulado, tornando-se clara a impossibilidade de aceitação do mesmo [...].»*

**1.4.** Em 03.04.2023, a trabalhadora realizou a sua apreciação nos seguintes termos:

«1. Acuso a receção da V. missiva e em resposta à mesma, em cumprimento [da lei] venho, através da presente, refutar em absoluto, por inexatos e descontextualizados os argumentos ora trazidos por V. Exas pelas razões que ora se seguem. Vejamos:

2. [...]

3. [...]

Posto isto,

4. Alegam V. Exas no ponto 1. que a trabalhadora signatária não formulou um pedido de horário flexível, mas sim um horário fixo sendo que a justificação para a aludida alegação foi a mera transcrição do preceito legal que define horário flexível.

5. Neste aspeto, salvo melhor opinião, e reconhecendo o ... que a trabalhadora é elegível para a atribuição da prestação de trabalho em horário flexível, por reunir os requisitos mencionados [na lei], contrariamente ao que pretendem fazer crer, o pedido formulado pela trabalhadora subsume-se na previsão da definição legal, dado que aquela ao propor trabalhar segunda e sexta-feira das 8 às 17horas e terça, quarta e quinta-feira das 9 às 18horas com 1hora destinada a almoço, a que acresce a disponibilidade para trabalhar um sábado por mês, escolheu, dentro de certos limites, a hora de início e o termo do período normal de trabalho diário.

6. Assim, importa verificar o cumprimento do horário proposto pela trabalhadora quanto ao cumprimento dos alegados limites, dado que aqueles são os mencionados [na lei].

7. Concluindo, o horário proposto pela trabalhadora contem dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade período normal de trabalho diário e com período amplo e alargado das 8 às 18horas acrescido do período de uma hora de descanso,

8. A título de alerta e quanto a limites, o ... deveria igualmente atende-los quanto aos turnos que definiu no ponto 15., dado que estes são definidos ao arropio do art.203º, nº 1 do CT já que normaliza o trabalho suplementar, quando este deveria, sim, consubstanciar caráter de exceção.

9. Pois, os turnos de 10:00h diárias impostos pelo ... aos trabalhadores implica que os trabalhadores que tenham filhos e que dependam daqueles para os ir levar e buscar (dado que o pai trabalha na área da manutenção industrial com elevados constrangimentos conforme declaração já junta), como é o caso da trabalhadora signatária, obriga a que as crianças permaneçam nos infantários 12 horas, contando os tempos de deslocação.

10. Ora, tal não é coerente com um estado de direito que consagra na sua Constituição, os artigos 68.º e 59.º/1 al. b), respetivamente [...]

11. Só por si, estas circunstâncias denunciam a necessidade que o ... tem em aumentar os seus recursos e que não advém exclusivamente, de todo, da atribuição ou não da prestação de trabalho em regime de horário flexível à trabalhadora signatária.

12. Quanto ao Ponto II 'Das exigências imperiosas do funcionamento', nenhum dos pontos vertidos neste título podem sequer ser considerados para a recusa do horário

*flexível por parte de V. Exas. e quanto a esse aspeto é claro o vertido no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto identificado pelo n.º do documento RP202005189430/18.OT8VNG.P1 proferido no âmbito do processo 9430/18.OT8VNG.P1 que ora se transcreve [...]*

*13. Não obstante e note-se o cuidado da trabalhadora em considerar as necessidades do hospital, dado que as motivações para o horário requerido foram as seguintes: iniciar o trabalho às 8 horas para combater o pico das 8:30, outros dias iniciar o trabalho às 9 horas para combater o pico das 10:15 e permitir abertura para no seu local trabalho Receção I ... (Balcão ...) e noutros locais de trabalho realizar substituições ou assegurar a falta de funcionaria ou atraso da funcionaria; terminar às 17 horas para combater o pico das 14 horas ou 15:30 ou 15:45 ou 16 horas, atento o gráfico constante da V. missiva, até antes nunca conhecido; e noutros dias terminar às 18 horas por forma a estar presente na afluência entre as 17 e as 18 horas.*

*14. Por último e o mais gritante é o ponto 16. da missiva de V. Exas ao referir que o horário proposto pela trabalhadora não existe, em maiúscula e negrito.*

*15. A trabalhadora sabe que o referido não é verdade, tanto que o horário se encontra afixado e ademais é forçada a sabê-lo por trabalhar por turnos o que implica conhecer o horário de quem lhe sucede no turno, e, nessa medida, há pelo menos 5 pessoas, cujas identidades por questões éticas e morais aqui não serão mencionados, nas exatas condições da trabalhadora com a mesma categoria profissional daquela perante o término da licença de amamentação que praticam o horário de trabalho das 9 às 17 horas, três delas foram obrigadas a socorrer-se de instâncias superiores, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego para que a entidade patronal procedesse em conformidade.*

*16. Ora, vem sendo recorrente a necessidade da intervenção desta entidade, por forma a atribuir o horário flexível às trabalhadoras em iguais circunstâncias às da signatária.*

*17. Precisamente por isso e sabendo a trabalhadora que o ... integra nos seus recursos 21 trabalhadoras com as suas exatas funções laborais e atentas as considerações vertidas pelo Tribunal da Relação do Porto de 18 de maio de 2020 não pode aceitar que a sua entidade patronal recuse o pedido de atribuição de horário flexível por si formulado, no horário por si indicado quando e já o atribuiu a 5 colegas suas.*

*18. A recusa, a manter-se, desde logo, consubstancia uma atitude claramente discriminatória, desprovida de qualquer fundamento, nos termos do art.º 25º do Código de Trabalho e constitui contra-ordenação laboral muito grave.*

*19. Ademais compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional, conforme o previsto [na lei].*

20. *Pelo que o seu não cumprimento, conforme está a suceder com a trabalhadora signatária, consubstanciaria violação de diversos preceitos laborais, constitucionais e Europeus, nomeadamente a Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017.*

21. *Face ao que antecede, dado que a decisão de recusa em atribuir a prestação de trabalho em horário flexível à signatária viola inúmeros preceitos legais (laborais, europeus e da CRP) requer-se a V. Exas que a reconsiderem e atribuam o horário nos moldes propostos pela signatária.*

22. *Caso assim não o entendam e a mantenham inalterada, cumpra-se, pois, [a lei], procedendo V. Exas ao envio do processo para a 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, in casu, para a CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego)».*

1.5. Ao processo, o empregador não juntou mais documentos para além dos referidos.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») estabelece que:

«1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente, quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do País.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes».

2.3. E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido que: «Todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar».

**2.4.** Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

**2.5.** O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.6.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação».

**2.7.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

**2.8.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando - a sua falta - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

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



**2.10.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, em que se entende por horário flexível «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho».

**2.11.** Nos termos do citado artigo 56.º/3 do mesmo diploma legal: «O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

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

**2.12.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas.

**2.13.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no artigo 56.º/3 do CT.

**2.14.** Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

**2.15.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da

possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.16.** No caso em apreço, a requerente solicita o seguinte horário: «segunda e sexta-feira das 8 às 17horas e terça, quarta e quinta-feira das 9 às 18horas, com 1hora destinada a almoço, a que acresce a disponibilidade para trabalhar um sábado por mês».

**2.17.** O objetivo do solicitado é prestar assistência imprescindível e inadiável ao filho, de 2 anos de idade, uma vez que o outro progenitor exerce a sua profissão em regime de trabalho suplementar diário e durante o fim-de-semana.

**2.18.** Na falta de referência ao prazo para que o pedido perdure, presume-se que a trabalhadora o faça pelo limite legal, ou seja, o 12.º aniversário do filho – cf. artigo 56.º/1 *in fine*

**2.19.** A requerente apensa também declaração da Junta de Freguesia, de conteúdo equiparado ao de morar com a criança em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** Consideram-se, pois, reunidos e cumpridos todos os requisitos legais para um pedido deste tipo, PNT incluído.

**2.21.** Quanto à intenção de recusa do empregador, remete para alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização. Como ponto prévio, o empregador acrescenta ainda que este não é um verdadeiro pedido de flexibilidade horária.

**2.22.** Começando por esta última afirmação, e reiterando o que está escrito no ponto **2.20.**, encontram-se reunidos e cumpridos todos os requisitos legais para um pedido deste tipo, a saber: horário que exista na organização, prazo para que o mesmo perdure (colmatável via presunção), e declaração de conteúdo equivalente a morar com o menor em comunhão de mesa e habitação.

**2.23.** Em segundo lugar, as exigências imperiosas do funcionamento da organização tropeçam, desde logo, num princípio inviolável em qualquer Estado de Direito democrático, como é Portugal – o princípio da igualdade, postulado no artigo 13.º da Lei Fundamental, e transversal a todo o Direito Laboral, vide, no direito ao igual tratamento no local de trabalho.

**2.24.** É que, como refere a própria trabalhadora na sua apreciação (cf. ponto 15), a partir do momento em que já existem colegas do mesmo Serviço a usufruir desta prerrogativa legal, excluí-la do gozo da mesma representaria uma violação do princípio da igualdade de tratamento no local de trabalho, proibida por lei.

**2.25.** Se/quando o empregador tiver demasiadas/os Rececionistas a gozar da flexibilidade horária em determinado turno, pois o que terá a fazer é tirar a todos/as na mesma proporção para que todos/as consigam gozar do direito na mesma percentagem. Só assim se efetiva um tratamento igualitário, nos termos da lei.

**2.26.** Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção 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 que favoreçam a conciliação trabalho/família e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA  
DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP –  
CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP –  
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 12 DE ABRIL DE 2023**