

PARECER Nº 441/CITE/2024

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 1896-FH/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 01.04.2024, via correio electrónico, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ...

1.2. Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 11.03.2024, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos seguintes termos:

- 08h00 – 16h30, de Segunda a Sexta-feira, em dias úteis;
- Indica o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Declara que reside com a filha menor, de sete anos de idade, em comunhão de mesa e habitação.

1.3. Por documento escrito, recebido pela trabalhadora em 28.03.2024, a entidade empregadora comunicou à mesma a sua intenção de recusar o pedido formulado alegando o seguinte:

“ASSUNTO: Resposta ao Requerimento de ...

Ex.ma Senhora Enf.^a ...,

Em resposta à V/ missiva dirigida ao ..., e rececionada a 11 de Março de 2024, cumpre-nos responder da seguinte forma:

Compreendemos a sua situação familiar, e sempre foi nossa prática hospitaleira encontrarmos disponíveis e flexíveis para atender aos pedidos dos colaboradores, na medida do que nos

for possível e exequível com a Julgamos que ao longo destes anos em que a Senhora Enfermeira trabalha no Centro ... temos atendido sempre, na medida em que não coloque em causa a ..., aos seus pedidos de forma a conciliar a sua vida profissional com a sua vida pessoal e as suas responsabilidades parentais.

A Senhora Enfermeira ..., na missiva enviada ao ..., solicita o pedido de horário de trabalho flexível ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, no âmbito da proteção da parentalidade, solicitando o horário de trabalho fixo entre as 8h00 e as 16h30, solicitando ainda fixação de folgas e descansos semanais ao sábado e domingo, bem como a dispensa da prestação de trabalho nos dias feriados.

Neste sentido, cumprindo o preceito legal previsto no Código do Trabalho artigo 57.º n.º 3, respondendo ao seu pedido no prazo legalmente previsto, cabe-nos responder que, lamentavelmente, não podemos aceder à sua solicitação.

E, mais uma vez, obedecendo ao prescrito no artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho, a nossa recusa tem como base os fundamentos previstos nesta mesma disposição legal. Motivos estes cumulativos, quer nas exigências imperiosas de funcionamento da instituição, quer na impossibilidade de substituir a Senhora D. ..., considerada indispensável à prossecução da ...

As ... é uma unidade de saúde de referência na prestação de cuidados especializados em psiquiatria e saúde mental, deficiência intelectual e reabilitação psicossocial, com respostas especializadas em ambulatório, internamento e reabilitação.

O Centro é dotado de infraestruturas que lhe permitem possuir uma capacidade instalada para internamento de 120 pessoas assistidas. O quadro de recursos Humanos no Centro importa 89 colaboradores, com uma pluralidade de categorias profissionais especializadas que permitem a interação entre os diversos serviços e as estruturas de retaguarda, assegurando condições de conforto e de segurança clínica a todos os que vivem, os que trabalham e aqueles que visitam este Centro.

As pessoas que trabalham no nosso Centro representam o seu recurso crítico, ou seja, aquele sem o qual ele não consegue realizar o seu trabalho. Isso é particularmente verdadeiro nas organizações de saúde, que, além de serem dependentes de tecnologia, não conseguem aplicar essa tecnologia sem contar com recursos humanos adequados e especializados.

Importa focarmo-nos na estrutura de pessoal assistencial da qual faz parte a Senhora D. ..., com a categoria profissional de Enfermeira e, na impossibilidade de a substituir dado a importância da sua função considerando esta indispensável à ...:

1. A Colaboradora ... iniciou funções no Centro de ... em 1 de junho de 2023 com a categoria profissional de Enfermeira;

2. A estrutura do pessoal assistencial do Centro de ... é composta por dezanove enfermeiros, dos quais onze partilham um vínculo contratual com o Centro de ..., e os restantes oito encontram-se em regime de prestação de serviços. Entre aqueles cuja relação laboral é pautada pelos termos de um contrato de trabalho, três procuram, igualmente, atender às responsabilidades familiares e parentais decorrentes das necessidades dos seus filhos menores de 12 anos. O atual horário e, bem assim, a rotação dos respetivos turnos procurou acolher as disponibilidades dos referidos trabalhadores, de tal modo que as alterações impostas por uma eventual aceitação do regime de horário solicitado ser-lhes-ia prejudicial, dificultando, assim, o regular funcionamento da presente instituição.

3. O Centro de ... faz parte do Instituto que é uma IPSS, sem fins lucrativos, na área da saúde, em especial da saúde mental, com uma lotação de internamento no referido Centro de 120 camas e prestação de cuidados de saúde durante 24 horas, dos quais se encontram os cuidados assegurados pela equipa de enfermagem, pelo que a atribuição de novo horário flexível, e necessária substituição da trabalhadora em causa, acarretaria um acréscimo de custos para a Instituição.

4. A enfermeira ... exerce funções de Enfermeira ... exercendo funções nas três Unidades de Internamento. Os horários considerados para esta categoria são os seguintes: 8h00-16h30; 16h30-00h00; 16h00-21h00; 14h00-00h00; e 00h00-08h00. Todo o Centro respetivas Unidades de Internamento funcionam 24 horas, interruptamente durante todos os dias de semana.

[IMAGEM]

5. As tarefas associadas à categoria profissional de Enfermeira são permanentes e requerem um mínimo de colaboradores especializados, com foco na qualidade e eficiência que entendemos cumprir com a elaboração tão objetiva do mapa de trabalho e com este número de Enfermeiros.

Do regime jurídico convocado para o caso, decorre que o período normal de trabalho consiste no período durante o qual o trabalhador presta a sua actividade, incluindo dias de descanso

semanal. O horário de trabalho, diversamente, é o que delimita no tempo o período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e o descanso semanal.

O artigo 56.º do CT refere expressamente que no âmbito do horário flexível se permite uma alteração das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, o que exclui desde logo a possibilidade de o trabalhador escolher o horário do período normal de trabalho semanal e, logo, o dia (o horário) do descanso semanal.

Acresce que o n.º 2 do artigo 56.º do CT, preceito que concretiza os parâmetros em que se concretiza o horário flexível, apenas faz referência à fixação de períodos diários de trabalho ou de descanso, não decorrendo do mesmo a possibilidade de fixação de um período de descanso semanal.

Assim, o horário flexível apenas permite a alteração dos limites diários de trabalho, permanecendo na esfera da entidade empregadora a fixação dos limites semanais, ou seja, dos dias em que o trabalhador presta trabalho e faz o seu descanso semanal. Se assim não se entendesse o trabalhador teria margem para organizar o horário de trabalho a seu bel prazer, de acordo com interesses pessoais, fim que não foi tido em vista pelo legislador aquando da elaboração da norma. O que se pretende com o regime em apreço é dar uma possibilidade ao trabalhador de conciliar a vida pessoal com a vida profissional. Este entendimento é, bem assim, seguido e acolhido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE), uma vez que, em solicitações semelhantes, sempre se pronunciou em igual sentido ao que ora apresentamos.

A noção de conciliação implica, desde logo, que os interesses da entidade empregadora sejam compatibilizados com a situação do trabalhador que precisa de prestar assistência ao filho, em razão da idade ou deficiência ou doença crónica do mesmo, e não aniquilados.

Em face de todo o exposto, tendo em conta, toda a orgânica funcional já descrita é impossível à entidade empregadora fixar o horário de trabalho requerido, e dispensá-la da prestação de trabalho aos sábados, domingos e feriados, uma vez que o mesmo, implica necessariamente elevado prejuízo para aquela orgânica e que se refletirá nos demais colaboradores com a mesma função, de forma desproporcional e injusta.

A máxima da gestão de Recursos Humanos é o princípio do tratamento justo e equitativo dos colaboradores. Entendemos que este compromisso tem de ser realizado com todos, sendo que os objetivos da política dos colaboradores terão de ser compatíveis com a viabilidade económica do centro.

Fazer do nosso capital Humano/Colaboradores parte integrante da comunidade hospitaleira, fazê-los sentir que exercem o seu trabalho como algo mais do que as suas tarefas, conciliando a sua satisfação pessoal com a profissional é o nosso propósito, garantindo desta forma a excelência na prestação de serviços de saúde mental e psiquiatria.

Atenciosamente.”

1.4. A trabalhadora não apresentou apreciação.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, 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 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 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. 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 o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

III – O caso em análise

3.1. A trabalhadora requerente, mãe de menor com sete anos de idade, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 08h00 – 16h30, de Segunda a Sexta-feira, em dias úteis.

3.2. A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando, por um lado, que o regime previsto no art.º 56º, nº2, do Código do Trabalho, apenas permite a fixação de períodos diários de trabalho, não decorrendo do mesmo a possibilidade de fixação dos dias de descanso semanal.

3.3. Efectivamente, a jurisprudência não tem sido unânime quanto à questão, embora sejam de notar as recentes decisões de tribunais superiores que militam em sentido contrário àquele ora defendido pela entidade empregadora.

Assim, o Ac. STJ nº 3582/19.0T8LSB.L1.S1, de 28-10-2020, relator José Feteira, entendeu que a *“indicação de horário feita pela Ré ao Autor nos referidos termos, com fundamento no mencionado preceito legal e tendo em consideração a circunstância que lhe estava na base (existência de uma filha menor, com 18 meses de idade e a necessitar de cuidados parentais), não pode, a nosso ver, deixar de ser entendida como uma escolha de horas de entrada e de saída do período normal de trabalho diário e de dias de folgas que a Ré, no limite, digamos assim, se predispõe a cumprir, de forma que o Autor possa, no âmbito dos seus poderes de*

direção, estabelecer, dentro dos indicados parâmetros e com respeito pelo estabelecido no n.º 3 do art.º 56º do CT, um horário de trabalho flexível a ser observado pela Ré (...)”.

No mesmo sentido entendeu o Ac. TRE, proc. 3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço, no sentido em que “*a formulação de tal pedido continua a deixar a determinação do concreto horário de trabalho a cumprir, na esfera do empregador. E o específico horário requerido permite observar os limites consagrados nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.*”

Também o Ac. TRP, proc. 2731/20.0T8MAI.P1, 15.11.2021, relator António Luís Carvalhão, refere que “*Ora, perante este quadro legislativo, verifica-se que, com o mesmo, se procura proporcionar a existência de uma equilibrada conjugação entre aspetos essenciais na vivência do trabalhador por conta de outrem, em particular no que concerne à vertente da maternidade ou da paternidade enquanto valores sociais de relevo, de forma que, na organização do trabalho, o acesso à flexibilidade de horário facilite aos trabalhadores/progenitores a conjugação das suas responsabilidades profissionais com as suas responsabilidades parentais, a sua vida familiar. Na verdade, sem se pôr em causa que, no âmbito dos poderes de direção de que goza, compete ao empregador determinar o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, com respeito pelos limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável ao estabelecimento ou empresa onde estes devam prestar a sua atividade laboral, o certo é que, na determinação do horário de trabalho, o empregador deve facilitar ao trabalhador a conciliação da sua atividade profissional com a sua vida familiar, de forma que esta, sob o ponto de vista parental, seja tão normal quanto possível.*” E continua, referindo: “*É, pois, no âmbito deste dever mais geral, digamos assim, que surge o dever que recai sobre o empregador, de concessão de um horário flexível a trabalhador com responsabilidades familiares que, por escrito, lhe solicite a possibilidade de trabalhar nesse regime de horário de trabalho, designadamente porque tenha filho(s) menor(es) de 12 anos que com ele viva(m) em comunhão de mesa e habitação, podendo, em tais circunstâncias, o trabalhador escolher, dentro de certos limites – desde logo, levando em consideração o período de funcionamento da empresa e horários nela praticados –, as horas*

de entrada e de saída do trabalho de forma a cumprir o período normal de trabalho a que contratualmente se obrigara com a sua entidade empregadora. (...)”.

3.4. Delimitada nestes termos a pretensão da trabalhadora como um efectivo pedido de horário flexível, tal como preconizado pelo art.º 56º, do Código do Trabalho, cumpre aquilatar, no caso *sub judice*, da existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou da impossibilidade de substituição da trabalhadora, que obstem à concessão do mesmo.

3.5. A propósito da concretização daquele conceito indeterminado, referiu o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc.nº3824/18.9T8STB.E1, já citado, que *“A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”*.

3.6. E nesta sede alega a entidade empregadora que a estrutura do pessoal assistencial do Centro de ... é composta por 19 Enfermeiros no total, dos quais 11 com contrato de trabalho e, de entre estes, três *“procuram, igualmente, atender às responsabilidades familiares e parentais decorrentes das necessidades dos seus filhos menores de 12 anos.”*, sendo que *“O atual horário e, bem assim, a rotação dos respetivos turnos procurou acolher as disponibilidades dos referidos trabalhadores, de tal modo que as alterações impostas por uma eventual aceitação do regime de horário solicitado ser-lhes-ia prejudicial, dificultando, assim, o regular funcionamento da presente instituição.”* Mais indica aquela entidade que a atribuição de novo horário flexível e necessária substituição da requerente acarretaria um acréscimo de custos para a instituição, tendo ainda juntado o mapa de horários de trabalho respeitante ao mês de Março de 2024.

3.7. Ora, conforme entendimento desta Comissão, referido em inúmeros pareceres, em rigor não está previsto, nem poderia existir, um *numerus clausus* de trabalhadores que, no âmbito de uma mesma empresa, podem beneficiar de tal regime, concebido para facilitar a

conciliação da actividade profissional com as responsabilidades familiares de trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade, nos termos do art.º 56º, do Código do Trabalho.

3.8. Para tais casos, e conforme entendimento igualmente vertido em inúmeros pareceres desta Comissão, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil, como no caso em que se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, e não sendo possível a prática, em simultâneo, de todos esses pedidos nos exactos termos em que foram solicitados, para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica, harmonizando-se, dessa forma, o exercício de todos os direitos em conflito.

3.9. Foi, de resto, 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 Trabalho¹, 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 respectivos titulares dos direitos na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes»”*

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

¹ Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (Código do Trabalho de 2003)

4.1. 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

4.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa 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.

4.3. 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 tutela da parentalidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 24 DE ABRIL DE 2024, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).