

PARECER N.º 62/CITE/2025.

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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 4-FH/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em **30.12.2024**, da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções de enfermeira, na empregadora supramencionada.

1.2. Em **03.12.2024** a entidade empregadora recebeu da trabalhadora supra identificada, pedido de trabalho em regime de horário flexível, formulado nos seguintes termos:

“Eu, ..., Enfermeira, com o n.º Mecanográfico ..., a exercer funções no serviço Bloco Operatório, nos termos do disposto no artigo 56º do Código de Trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho solicitar a V.ª Ex.ª que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor de doze anos, comprometendo-me a prescindir deste horário se a minha situação familiar se alterar.

O presente pedido tem como fundamento a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, dado que o meu cônjuge encontra-se a trabalhar em Espanha (documento comprovativo remetido em anexo), sem possibilidade de estar presente na vida familiar de Segunda a Sexta-feira. Venho, assim, pedir que me seja atribuído o seguinte horário:

- Segunda-feira: M (8H30-14H30)
- Terça-feira: T (14H-20H)
- Quarta-feira: M (8H30-14H30)
- Quinta-feira: M (8H30-14H30)
- Sexta-feira: M (8h30-14h30)

A este pedido acresce a disponibilidade para trabalhar um Sábado por mês podendo ser atribuído o horário das 8h às 14h30, das 10h às 16h ou das 14h às 20h conforme necessidade do serviço. Declaro, ainda, que a menor vive em comunhão de mesa e habitação conforme comprovativo de agregado familiar que se encontra remetido em Anexo.

Solicito que me seja concedido este horário a partir do mês de janeiro do ano de 2025.”

1.3. Por e-mail datado de **23.12.2024** a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, formulada nos seguintes termos:

*“ Exma. Senhora,
Enfermeira ...,*

No seguimento do seu pedido de atribuição de horário flexível, cumpre-nos informar que, após análise da pretensão endossada, a ..., ao abrigo do disposto no artigo 57.º, n.º 4, do Código do Trabalho, vem comunicar a intenção de recusa do ora solicitado, nos termos e com os seguintes fundamentos:

1. V. Ex.ª encontra-se a exercer funções nesta entidade na categoria de Enfermeira, alocada ao Serviço de Bloco Operatório, adstrita ao cumprimento de uma carga horária semanal de 35 horas.

2. A previsão normativa de concessão do regime de horário flexível, quanto a profissionais afetos a áreas sensíveis ou de elevada complexidade e de efetivação multidisciplinar e articulada, como sucede com os profissionais de enfermagem, não consagra um verdadeiro direito subjetivo ao horário flexível, entendido como aquele em que «o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário», mas apenas uma expectativa que há de conferir-se em cada situação concreta, impondo-se a fundamentação respetiva.

3. A atribuição de um horário conforme aquele por si configurado, não só não carece de suporte legal, nem no espírito da norma que invoca, como é manifestamente impossível de considerar, face aos termos concretamente apresentados.

4. Quanto aos formalismos que devem nortear o pedido endossado por V. Exa., dispõem os artigos 56.º n.º 1 e 57.º n.º 1, alíneas a) e b), do Código do Trabalho que a trabalhadora-requerente, com o seu pedido de horário flexível, deve apresentar os seguintes elementos:

i) Indicar um horário que contenha um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

ii) 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;

iii) indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável, e

iv) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

5. Sucede que, analisado o suporte documental junto por V. Exa., o mesmo não contempla a indicação do horário para a vigência de um horário na modalidade de horário flexível (iii), pelo que fica prejudicada qualquer análise à pertinência do pedido e adequabilidade do mesmo face às necessidades do serviço ao qual está alocada.

6. Acresce que, estão atualmente alocados ao Serviço cinquenta e sete profissionais de enfermagem, sendo que destes, três profissionais encontram-se ausentes ainda não substituídos, treze profissionais com dispensa de trabalho noturno, quatro profissionais com estatuto trabalhador-estudante e sete profissionais em regime de horário flexível. Assim, com as limitações de distribuição de postos do trabalho a isso inerentes, nomeadamente para o preenchimento das dotações do serviço, sendo certo que, atentos os termos do horário por si requeridos e o facto de não indicar o período de vigência, fica também prejudicada a sua cabal apreciação.

8. Nesta conformidade, considerando a natureza da Unidade a que V. Exa. está adstrita, os trabalhadores necessários para assegurar o cabal funcionamento Serviço e a impossibilidade de apreciar cabalmente a viabilidade da sua pretensão pela ausência de indicação do início e término do trabalho normal, resulta manifestamente impossível a acomodação do pedido de horário de trabalho com as especificidades ora requeridas, sob pena de se comprometer séria e definitivamente o cumprimento da missão desta Instituição na prestação de cuidados de saúde, além de se poder incorrer em tratamento discriminatório, culminando numa sobrecarga aos restantes colaboradores, que não usufruem de horário específico, para garantir a operacionalidade e o cumprimento das necessidades do serviço.

Pelo exposto, considerando que as necessidades organizativas do Serviço a que está alocada, sem possibilidade de, no presente, se proceder à sua transferência para um outro que, eventualmente, pudesse acomodar as um pedido de horário de trabalho com as especificidades por si requeridas, somos a convidar V. Exa. para, no prazo de cinco dias, e caso assim o entenda, se pronuncie.”

1.4. Por carta datada de **27.12.2024**, recebida pela entidade empregadora em **28.12.2024**, a trabalhadora exerceu o direito de apreciação à intenção de recusa, previsto no n.º 4 do artigo 57.º do C.T..

“Ex.mos Srs.

Serviço de Gestão de Recursos Humanos da ...(...)

Após receção do vosso parecer negativo a 23 de dezembro de 2024 ao meu pedido de horário flexível, venho desta forma reforçar a necessidade do mesmo.

O pedido realizado nos vossos serviços a 3 de Dezembro de 2024 prende-se pela necessidade de prestar assistência à minha filha menor (13 meses) que, de momento, está ao cuidado de uma ama que recebe as crianças a partir das 8h da manhã (conforme documento comprovativo anexado), tendo sido a solução social encontrada aquando do meu regresso ao trabalho e pela falta de resposta social noutras instituições com horários mais alargados. Este acompanhamento terá de ser feito por mim visto o pai estar a trabalhar no estrangeiro e pela ausência de retaguarda familiar. Este é o motivo pela qual não consigo estar no serviço às 8h da manhã, pois só preciso de tempo para deixar a minha filha na ama e chegar ao hospital.

Deste modo, e sendo primordial para mim a assiduidade e pontualidade, a entrada no turno da manhã não poderá ser às 8h tendo sido exposto junto da chefia, desde o meu regresso de Licença de Maternidade a 9 de Setembro, a necessidade de realizar turnos da manhã com entrada às 8h30 tendo-me sido negado desde então.

Ao horário elaborado no requerimento acresce 2h diárias visto estar a usufruir de horário de amamentação, conforme documentação enviada mensalmente. Desta forma, faço cumprir a carga horária semanal de 35h. Assim, o horário a elaborar será o apresentado no presente documento, sendo retiradas as 2h no final do turno (mútuo acordo com o serviço).

- Segunda-feira: 8h30-16-30

- Terça-feira: 14H-22H

- Quarta-feira: 8h30-16h30

- Quinta-feira: 8h30-16h30

- Sexta-feira: 8h30-16h30

A este horário acresce a disponibilidade para trabalhar 1 sábado por mês, com possibilidade de atribuição de turnos compreendidos entre as 8h e as 20h conforme necessidade do serviço.

Como referido no pedido elaborado, a duração do mesmo será durante o tempo em que for necessário prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor de doze anos, comprometendo-me a prescindir deste horário assim que a minha situação familiar se alterar, podendo ser validado pelos vossos serviços com a periodicidade que assim entenderem necessário.

Atendendo ao levantamento realizado por vós sobre a equipa de Enfermagem com restrições de horário, passo a acrescentar que, desde o PMT de Novembro encontra-se 1 Enfermeira alocada à Área Anestésica com horário de entrada nas manhãs às 8h30(M8), assim como 5 Enfermeiras alocadas à Unidade de Cirurgia de Ambulatório a usufruir desse horário (entrada às 8h30), no PMT de Janeiro de 2025. Reforço também já ter dado disponibilidade à chefia para fazer-me integrar na Unidade de Cirurgia de Ambulatório.

Pelo exposto, encontro-me com total disponibilidade para atender à missão desta instituição desde que me seja concedido o horário pretendido, prestando cuidados de Enfermagem de excelência, prezando a minha assiduidade, pontualidade, respeito pelos meus colegas salvaguardando de igual forma os direitos da minha filha.

Pretendo assim que o pedido ora por vós recusado, seja encaminhado e analisado para as entidades competentes (CITE).”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, 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 (...)”.

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral 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 e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também 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 União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.6. 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.**

2.7. Recentemente, 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 a 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).

2.8. Ainda, a **Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão**, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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”.

2.9. Por fim, referimos ainda que 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.

2.10. No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa** (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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 família.”

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 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”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, 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 a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.17. 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.18. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.20. 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.

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *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”.*

2.22. 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**.

2.23. A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a 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.

2.24. 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 referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.25. 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.

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, 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, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

2.27. A orientação que tem vindo a ser, maioritariamente, seguida por esta Comissão vai no sentido de que **a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador**, a quem compete **SEMPRE** 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.

2.28. Sobre o conceito de horário de trabalho, adianta o legislador, no artigo 200º do CT, 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.”

2.29. É neste contexto que, de acordo com o entendimento da mais recente jurisprudência que se tem pronunciado sobre a inclusão das folgas semanais no pedido de horário flexível, a CITE tem acolhido igualmente a possibilidade de o pedido apresentado pelos/as trabalhadores/as incluir as folgas semanais, uma vez considerando que as indicadas folgas servirão o propósito mais vasto de adequar os tempos laborais às exigências familiares dos/as trabalhadores/as com filhos/as com

idades inferiores a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

2.30. Sufragando tal possibilidade, e entre outros, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em www.dgsi.pt veio sustentar que “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.” Ou mais recentemente o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 03.10.2022, disponível em www.dgsi.pt segundo o qual “(...) sendo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo.(...)”. Ou, no mesmo sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.10.2022, também disponível em www.dgsi.pt, “o texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares. (...)”.

2.31. Nesta senda, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as 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 inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.32. Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

2.33. É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus 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)].

2.34. Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

2.35. 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 de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador exequível 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.**

2.36. Resulta expressamente do quadro normativo assim delineado a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

III – O CASO EM ANÁLISE

3.1. No caso em apreço, a trabalhadora apresenta um pedido de horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo exercer a sua atividade, no seguinte horário, infra indicado, que veio a clarificar em sede de apreciação à intenção de recusa.

- **Segunda-feira: 8h30-16-30**
- **Terça-feira: 14H-22H**
- **Quarta-feira: 8h30-16h30**
- **Quinta-feira: 8h30-16h30**
- **Sexta-feira: 8h30-16h30**

Fundamenta o seu pedido na necessidade de assegurar cuidados à filha menor de 12 anos, que consigo reside em comunhão de mesa e habitação.

3.2. Analisado o pedido formulado pela trabalhadora, somos de concluir que se mostram cumpridos os requisitos formais impostos pelo n.º 1 do artigo 57.º do C.T..

3.3. Quanto ao horário formulado pela trabalhadora requerente no pedido dirigido à entidade empregadora, tal como antes referido, o entendimento maioritário desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

3.4. Sendo que, a formulação horária apresentada pela trabalhadora é enquadrável nos turnos praticados no empregador, conforme se aferiu da análise aos mapas de horários de trabalho enviados a esta Comissão.

3.5. De referir, ainda, que é entendimento maioritário desta Comissão ser 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/ou 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.

3.6. E o mesmo se afirma para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação

de trabalho seja realizada com dispensa de trabalho aos dias de fim de semana. Também aqui, assiste legitimidade no pedido formulado, em coerência normativa com o disposto no artigo 56.º do código do trabalho que postula um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

3.7. A intenção do legislador que subjaz à construção da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de indicar a amplitude horária em que pretende exercer a sua atividade profissional por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares.

3.8 A este propósito, refere o Douto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 2/03/2017 proferido no âmbito do processo n.º ..., disponível em www.dgsi.pt que: *“(...) entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o artigo 56.º n.º 2 do código do trabalho, 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, tudo aquilo 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.”*

3.9. Quanto ao poder de direção da entidade empregadora, esclarece no mesmo Aresto que: *“São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e a liberdade de organização empresarial (cfr. Arts 61.º e 80.º n.º 1 al c) da Constituição da Pública portuguesa). Mas esses interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles quando em presença de interesses imperiosos.*

3.10. Na mesma esteira segue o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019,

proferido no âmbito do processo n.º ..., disponível em www.dgsi.pt, que sobre o conceito de horário flexível discorre o seguinte: *“Apesar do horário solicitado ter horas 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 filho menor(...). E esta é a essência da definição de horário flexível.”* (sublinhado nosso).

3.11. Neste sentido, veja-se, ainda, o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça proferido em 12/10/2022, no âmbito do processo n.º ..., e, do qual se extrai o seguinte sumário: *“O texto dos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares.”*

3.12. E, veja-se por fim, o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça proferido em 22/06/2022, no âmbito do processo ..., e do qual se extrai o seguinte sumário: *“os artigos 56.º, 57.º e 212.º n.º 2, do código do trabalho, atribuem ao trabalhador com responsabilidades familiares o direito de solicitar ao empregador atribuição de um horário flexível.*

Sendo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo.”

3.13. O horário flexível surge, assim, como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, acudindo às necessidades decorrentes da situação natural de dependência, 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 inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

3.14. É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus 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)].

3.15. Cumpre agora analisar se constam demonstradas pela entidade empregadora exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou, impossibilidade de substituição da trabalhadora por ser indispensável, que justifiquem a recusa, sendo que, apenas, e só, sob a alegação de uma destas circunstâncias é permitido à entidade empregadora recusar o pedido de trabalho mediante horário de trabalho flexível.

3.16. Contudo, somos de concluir que, a entidade empregadora não logrou demonstrar a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço, ou quanto à existência de características técnicas ou específicas da trabalhadora requerente que culminem na impossibilidade da sua substituição, que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

3.17. Não demonstrou a entidade empregadora factualidade concludente à efetiva existência de exigências imperiosas do funcionamento, ónus que se impunha cumprir, pois, apesar de alegar, não logrou concretizar, objetiva e inequivocamente os seus argumentos. Em rigor, não resulta evidente, no presente processo, que a concessão da atribuição do horário solicitado implicaria, *per si*, uma falta de recursos humanos em várias faixas horárias no serviço onde a requerente desempenha funções, porquanto, não basta à entidade empregadora invocar as contingências que se inserem na gestão normal e expectável de qualquer organização no que concerne à definição dos tempos de trabalho e à alocação dos recursos humanos disponíveis.

3.18. Bem como, nada resultou demonstrado quanto à existência de características técnicas ou específicas da trabalhadora requerente que culminem na impossibilidade da sua substituição.

3.19. Alegar a empregadora, como alega, que *“estão atualmente alocados ao Serviço cinquenta e sete profissionais de enfermagem, sendo que destes, três profissionais encontram-se ausentes ainda não substituídos, treze profissionais com dispensa de trabalho noturno, quatro profissionais com estatuto trabalhador-estudante e sete profissionais em regime de horário flexível. Assim, com as limitações de distribuição de postos do trabalho a isso inerentes, nomeadamente para o preenchimento das dotações do serviço, sendo certo que, atentos os termos do horário por si requeridos e o facto de não indicar o período de vigência, fica também prejudicada a sua cabal apreciação”*, apesar da devida ponderação que merece com infra se

referirá, são apenas considerações vagas e conclusivas, desprovidas de demonstração objetiva.

3.20. Os critérios de “*exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa*” e a “*impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável*”, que possam justificar recusa da entidade empregadora na atribuição de um horário flexível, não se expressam com meras alegações, antes, devem ser materializados, efetivamente demonstradas, com factos concretos que permitam a análise casuística da sua efetiva existência.

3.21. A este propósito, cita-se o Douto Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 28/06/2023 proferido no âmbito do processo n.º ..., disponível em www.dgsi.pt que refere que: “*Necessidades imperiosas ou impreteríveis são aquelas que não podem deixar de ser colmatadas sob pena de o prejuízo causado ao empregador ultrapassar claramente aquele que é imposto ao trabalhador.*”

3.22. “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o *ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador*”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo ...) disponível em www.dgsi.pt

3.23. Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

3.24. Com efeito, além de considerações tendencialmente generalistas, a entidade empregadora não logrou demonstrar quaisquer factos concretos que se possam materializar em exigências imperiosas, como sendo, quais os períodos de trabalho que deixaram de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido no seu local de trabalho.

3.25. Ora, a falta de concretização destas circunstâncias, sugere que a recusa da entidade empregadora assenta apenas em hipóteses abstratamente consideradas, que se prendem, sobretudo, com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico desta trabalhadora e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

3.26. Refira-se ainda, que é competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse Público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrado.

3.27. E, a maior penosidade na prestação de trabalho por parte dos restantes trabalhadores/as não constitui *per si* uma situação inexigível para a entidade empregadora a fim de manter o normal funcionamento do serviço. Conforme referido no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proc. n.º ..., 18/05/2020: *“O artigo 57.º do Código do Trabalho, ao regulamentar o exercício do direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, prevê no seu n.º 2 que o empregador apenas se lhe pode opor invocando exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou serviço ou a impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. Tais exigências imperiosas não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respetivo quadro de pessoal “*

3.24. Acresce que, existindo na entidade empregadora outros/as trabalhadores/as que laboram mediante regime de horário flexível, como vem alagado pela entidade empregadora, negar à

trabalhadora requerente um direito parental que lhe assiste, quando cumpre todos os requisitos legais para dele beneficiar, constituiria uma violação do princípio da igualdade de tratamento no local de trabalho, criaria um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, traduzida no direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, sem que para tal fosse invocado *“requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”*(n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

3.25. Neste sentido, a CITE tem defendido que: *“Em rigor, 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. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”*

3.26. E, por imperativo Constitucional (Cfr. aos artigos 13.º, 58.º e 59.º da Constituição da República Portuguesa), e de acordo com as normas legais em matéria de igualdade e não discriminação no trabalho (cfr. aos artigos 23.º, n.º 1, al. a), 24.º e 25.º do Código do Trabalho), o empregador deve adotar as medidas necessárias à efetiva igualdade de tratamento e abster-se das práticas que importem diferenciação injustificada.

3.27. Conforme postulado no Acórdão Supremo Tribunal de Justiça, proc. n.º ...: *“O princípio da igualdade (art. 13.º da C.R.P.), desenvolvido no art. 59.º/1 da mesma C.R.P., reporta-se a uma igualdade material, que não meramente formal, e concretiza-se na proscrição do arbítrio e da discriminação, devendo tratar-se por igual o que é essencialmente igual e desigualmente o que é essencialmente desigual.”*

3.28. Não obstante, no caso de se verificar uma 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.

3.29. Equivale isto a dizer que, havendo necessidade de acorrer a circunstâncias supervenientes por forma a evitar a paralisação ou comprometimento do serviço, e, por isso, se imponha a necessidade de restringir o efetivo direito à laboração em regime de horário flexível, deve a entidade empregadora aplicar uma proporcional restrição do direito a todos os que são dele titulares, permitindo, assim, que todos usufruam em igualdade de circunstâncias do mesmo direito. E, assim se cumpre, também, o princípio da igualdade.

3.30. Com efeito, se não for possível que todos os horários flexíveis se concentrem em 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.

3.31. Por diverso prisma, 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 pessoal 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.

3.32. É este o entendimento do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º ..., disponível em www.dgsi.pt, que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu, por referência a uma eventual existência de colisão de direitos que acontece, p. ex., quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: “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 Trabalho, 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».

3.33. Por entendermos que a generalização do gozo dos direitos concedidos a benefício da proteção da parentalidade pode assumir, no quadro da realidade institucional que representa cada entidade empregadora, uma extensão significativa de trabalhadores/as com as inerentes dificuldades de conciliação de direitos da mesma espécie, permitimo-nos ainda evocar o Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães com base no qual recordamos que “(...) existe colisão de direitos 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. II- 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; (...)”

3.34. Importa, ainda, consciencializar que, no âmbito da dinâmica de ação das entidades empregadoras, coexistem diversos outros direitos para além do domínio da parentalidade, cuja salvaguarda e reconhecimento concomitante também se impõe às entidades empregadoras.

3.35. E esta dinâmica de salvaguarda e reconhecimento dos diversos direitos àqueles que deles são titulares, ganha especial relevância, e dificuldade de harmonização por parte das entidades empregadoras, quando estamos em presença de direitos que, embora possam ser de diferentes, todos tenham a tutela da Lei Fundamental.

3.36. Como vem supra referido, a paternidade e a maternidade são direitos constitucionalmente consagrados, e que encontram, efetivamente, materialização, entre outros regimes, no regime da flexibilidade de horário de trabalho, mas, há que não olvidar que, no domínio das relações laborais *lato sensu*, a Constituição da República Portuguesa, consagra no seu artigo 59.º vários direitos devidos à generalidade dos trabalhadores, - *sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas* - , entre eles:

- O 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;
- O direito à prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde;
- O direito ao repouso e aos lazeres.

3.37. E a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, não se concretiza, apenas, por via das normas que regulam a parentalidade, materializa-se, também, por vivência “*intuito persona*” e convivência familiar, o que nos reconduz à necessidade de existência de tempos de qualidade que permitam descanso e lazer, direitos estes, com assento constitucional, não só no domínio das relações laborais como supra vem referido, mas, também, inseridos no âmbito do direito à integridade física e do direito à qualidade de vida. (*crf. Artigos 25.º e 66.º da C.R.P.*)

3.38. Significa isto que, por diversas vezes, as entidades empregadoras deparam-se com a coexistência de direitos em conflito, a que devem cumulativamente acudir. É, pois, objetivamente, o que ocorre, quando se deparam com a obrigação legal de garantir os direitos à atribuição de horário flexível como meio de privilegiar a conciliação da vida profissional com a familiar, e, por outro lado, com a obrigação, também legal, de proporcionar aos demais trabalhadores, descanso de qualidade, particularmente aos dias de fim de semana.

3.39. Chegados aqui, importa, mais uma vez, convocar o artigo 335.º do Código Cível, como instrumento para dirimir a colisão de direitos, que consagra que: *Havendo colisão de direitos iguais ou da mesma espécie, devem os titulares ceder na medida do necessário para que todos produzam igualmente o seu efeito, sem maior detrimento para qualquer das partes.*

3.40. Assim, no caso concreto, existindo uma colisão entre o direito da trabalhadora requerente à conciliação da sua vida profissional com familiar, especificamente no que se reporta ao gozo do descanso semanal aos dias de fim de semana, e os direitos dos outros trabalhadores, que exercem as mesmas funções da trabalhadora requerente, a também descansar aos dias de fim de semana, deve atender-se ao disposto no supra mencionado 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 restrição equitativa por forma a assegurar o funcionamento do serviço.

3.41. Havendo a necessidade de acorrer a circunstâncias supervenientes por forma a salvaguardar, **também, os direitos constitucionais das outras trabalhadoras**, e, por isso, se imponha a necessidade de restringir o efetivo direito à laboração em regime de horário flexível solicitado, deve a entidade empregadora aplicar uma proporcional restrição do direito, permitindo, assim, que todas usufruam em igualdade de circunstâncias dos direitos que lhes assintem, e que, entidade empregadora está obrigada a conceder, por imperativo constitucional, e por imperativo da Lei Laboral.

3.42. É este o entendimento do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º ..., disponível em www.dgsi.pt, que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu, por referência a uma eventual existência de colisão de direitos que acontece, p. ex., quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: *“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 Trabalho, **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». (sublinhado e negrito nosso)*

3.43. Saliente-se 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.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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. A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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

4.3. Reitera-se 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.

A CITE informa que:

1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).
2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.
3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 29 DE JANEIRO DE 2025, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)