

## PARECER N.º 161/CITE/2014

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a 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 457 – FH/2014

### I – OBJETO

**1.1.** Em 20 DE MAIO de 2014, a CITE recebeu, da empresa ..., Lda., pedido de parecer prévio à recusa de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., nos seguintes termos:

**1.2.** O pedido de horário flexível foi feito pela trabalhadora nos seguintes termos:

*Exmos Senhores Diretores*

*Eu, ..., Técnica de Análises Clínicas e Saúde Pública, a exercer funções no Laboratório de Análises Clínicas da ..., venho por este meio, requerer o regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o artigo 56.º do Código de Trabalho, com os seguintes fundamentos e condições:*

*- Efetivamente, como é do vosso conhecimento, sou mãe duas filhas (5 anos e 1 ano), que vivem comigo em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração anexa, que necessitam do meu apoio, assistência e acompanhamento;*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- *Após licença de amamentação que findou a 25 de março de 2014, não terei possibilidade de conciliação de horários com o meu marido, havendo desta forma uma incompatibilidade da minha atividade profissional com a minha vida familiar;*
- *O meu cônjuge, exerce funções de Enfermeiro no Hospital ..., em regime de 2 turnos de 12 horas consecutivas (8h-20h e das 20h as 8h) incluindo Sábados e Domingos, conforme declaração anexa, sendo impossível o apoio dele durante a semana para ir buscar as filhas ao colégio e ficar com elas em casa;*
- *As minhas filhas frequentam o colégio de 2ª a 6ª feira, com horário de funcionamento (8h as 18h30);*
- *Por estas razões, serão impossíveis exercer funções no turno das 15h às 23h e no trabalho suplementar de Sábado;*
- *Solicito assim, a flexibilidade de horário dentro de determinados limites e condições, ou seja entre as 8h00 e 18h00, podendo incluir jornada contínua ou pausa para almoço, de segunda a sexta-feira;*
- *Não indico prazo, pois requeiro a flexibilidade de horário enquanto os factos e as circunstâncias o determinam e não ultrapassando o limite dos doze anos de idade das minhas filhas de acordo com o previsto no Código de trabalho.*

*Ao abrigo da legislação em vigor referente a Horário flexível para trabalhadores com responsabilidades familiares - Artigos 56º e 57º, venho por este meio solicitar a V. Exas. alteração do horário em vigor para um horário flexível, de forma a poder assistir, acompanhar e apoiar as minhas filhas menores.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*Sem outro assunto, certa da compreensão de V. Exas. para o exposto, apresento os meus melhores cumprimentos e subscrevo-me,*

**1.3.** Pela entidade empregadora, foi comunicada à trabalhadora a intenção de recusa, a 16 de abril de 2014, nos seguintes termos

*Exma. Senhora,*

*Recebemos no passado dia 28 de março de 2014 um pedido de V. Exa. para alterar o horário que atualmente pratica para um horário flexível, entre as 8h00 e as 18h00 de segunda a sexta-feira, tendo como limite o prazo máximo de 11 anos face à idade da filha mais nova.*

*Para tanto alega que não ter possibilidade de conciliação de horários com o cônjuge, pai das menores, porquanto o mesmo cumpre um horário em regime de 2 turnos de 12 horas consecutivas, incluído sábados e domingos. Para prova desta factualidade junta uma declaração da ..., S.A.*

*Sucedem que a referida declaração apenas atesta que o cônjuge tem horários rotativos, nada dizendo sobre qual é o horário que efetivamente aquele pratica, nem da indisponibilidade deste aos sábados ou domingos.*

*Sucedem ainda que, a empresa realizou no passado dia 08 de abril de 2014 uma fusão com ..., S.A., com o objetivo principal de redução de custos e obtenção da máxima eficiência na utilização dos seus recursos humanos.*

*Atualmente a empresa tem 12 funcionários destinados a preencher um funcionamento das 08:00 horas às 23:00 horas, seis dias por semana.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*Como bem sabe somos uma empresa que presta um serviço de urgência a entidades de hemodialisados, pelo que somos obrigados a ter disponíveis técnicos das 08:00 às 23:00 horas.*

*Em conclusão a aceitação do pedido formulado por V. Exa. implicaria a contratação de um novo funcionário que permitisse o cumprimento das regras legais aplicáveis aos horários que são cumpridos na empresa. Ora tendo em conta as medidas até agora adaptadas que vão no sentido da redução de custos, de forma a adequar a empresa ao momento de recessão que o País atravessa e a que crescem as reduções drásticas verificadas ao nível dos preços, designadamente pelo próprio Ministério da Saúde, é, de todo impossível a contratação de novos funcionários.*

*Em face do exposto, dos factos alegados e ainda por se revelar insuficiente a prova documental apresentada por V. Exa., decidimos, ao abrigo do disposto nos art.ºs 56.º e 57.º do Código do Trabalho, recusar o pedido formulado através do documento datado de 28.03.2014, que nos remeteu.*

*A Administração,*

**1.4.** A trabalhadora respondeu à entidade empregadora, dizendo:

*Recebi no passado dia 17 de abril de 2014 a v/resposta ao pedido de alteração de horário para um horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, ao abrigo do disposto nos artºs 56º e 57º do Código do Trabalho, o que desde já agradeço*

*Assim, ao abrigo do disposto no n.º 4 do art.º 57º do referido Código do Trabalho, cumre-me fazer a seguinte apreciação:*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

1. *Antes de mais as desculpas por não ter documentado devidamente a situação profissional do conjugue, pelo que junto se envia declaração do Hospital a atestar o horário de trabalho, bem como uma declaração do trabalho suplementar.*
2. *Alega ainda a entidade patronal que a minha contribuição é imperiosa para o regular funcionamento do laboratório e, por outro lado, consideram que, atendendo às minhas competências, sou indispensável, o que desde já muito me honra. Todavia, é de todo estranho que me tenham solicitado trabalho administrativo, para o qual não disponho de qualquer formação específica, mas que apesar de tudo desempenhei com zelo e diligência, sendo que todos os técnicos que trabalham na empresa, exercem as mesmas funções.*
3. *Também é certo que a alteração de horário nunca teve nem tem intenção de se prolongar por 11 anos, mas apenas e tão só até que as condições e as circunstâncias o exijam, o que, caso haja alterações nas condições de trabalho do marido, pode alterar-se o horário de trabalho,*
4. *Como bem sabem, a conjuntura do país não está fácil, e de forma a complementar o orçamento familiar, o meu cônjuge exerce uma atividade extra de 20 horas semanais, como supra se alegou e se juntou comprovativo.*
5. *Mais informo que pago para as minhas filhas uma prolongamento escolar das 7h30m as 8.00h para cumprir o horário de entrada no trabalho, conforme declaração comprovativa que se junta.*
6. *Não deixa de ser estranho numa conjuntura económica difícil, que solicitem a um Técnico de Análises Clínicas que desempenhe funções administrativas, cujas qualificações e remunerações são sobejamente diferentes, esperando ter sido mera*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*coincidência a licença por mim solicitada com a imposição de trabalho administrativo,*

*7. Assim, a proposta de horário de trabalho apresentada visa conciliar deveres familiares com a responsabilidade profissional, e de forma a não prejudicar o laboratório optando por um horário que abrangesse o maior fluxo de trabalho do laboratório, (colheitas, arranque do dia nos diversos setores do laboratório e o processamento das amostras).*

*8. Face ao supra exposto não se entendem nem se percebem as razões para a alegada contratação de um novo funcionário.*

*Consequentemente, e após ponderação, e na tentativa de conciliar as reais necessidades da empresa com as necessidades familiares, proponho em alternativa inicial, cumprir o horário das 8.00h às 17,00h, com a possibilidade de fazer três turnos mensais das 15.00h as 23.00h, excluindo os Sábados.*

*Como reflexão final sempre se dirá que os desafios da sociedade moderna são muitos e nem sempre isentos de distorções, mas as sociedades mais desenvolvidas cedo verificaram que a adaptação das soluções às necessidades dos indivíduos e das organizações têm, a médio prazo, vantagens para a sociedade, para as empresas e para as famílias. Portugal, pela formação dos seus quadros trabalhadores e dirigentes, nem sempre é sensível e célere no vislumbre destas oportunidades, que geram valor para a satisfação e realização no trabalho e na família. Este é um desafio que devemos encarar, em conjunto, como uma oportunidade no desenvolvimento de sociedades mais justas e responsáveis, em que o empregado analisa as suas decisões, não de uma forma egoísta, considerando o custo benefício para si, para a sociedade, para as organizações para com quem tem obrigações e para a sua família.*

*Concluindo, a legislação atual, ao prever o direito ao horário flexível em determinadas condições, desafia as organizações a terem um comportamento similar, olhando para os seus recursos humanos não só como pessoas que respondem às suas necessidades, mas também como seres que se realizam nas diferentes dimensões, sendo que a dimensão de mãe (principalmente quando os filhos são muito jovens) deve ser valorizada.*

**1.5.** Cabe à CITE, nos termos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica da CITE “... *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.*”

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** 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 (reformulação), determina que devem “(...) *Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.*

**2.2.** A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) *no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos*

*trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)*” .

**2.3.** Neste contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

*“(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;*

*“(...) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

*“(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*”.

**2.4.** Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

*“(...) 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.  
2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)*”.

**2.5.** No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP, invocado pela trabalhadora, sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

*“(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

*a) (...);*

*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;*

*c) (...).”*

**2.6.** E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “Família”:

*“(...) 1- 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 (...).” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”*

*“(...) 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. (...).”*

**2.7.** Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe “Proibição de discriminação”:

*“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...).”*

*(Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).*

**2.8.** O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33 a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “*Parentalidade*”, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

*“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

*2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)”*

**2.9.** No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º, sob a epígrafe “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, disciplina:

*“(...) n.º 1 - “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.*

*n.º 2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.*

*n.º 3 - “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve: a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*

*b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;*

*c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.*

*n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve*

*cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.*

**2.10.** Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

*“(…) n.º 1 – O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável ( até ao limite dos 12 anos);*
- b) Declaração da qual conste:*

*i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.*

*ii (...)*

*iii (...)*

*2 – O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

*3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.*

*4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.*

*5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.*

*6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.*

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...).”

**2.11.** Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

**2.12.** E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(...) a) (...);

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*  
(...)”.

**2.13.** Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que “os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores”.

**2.14.** Na sequência do exposto, face ao pedido de parecer prévio ora em análise, cumpre a esta Comissão ponderar:

- i) da submissão do pedido de autorização aos pressupostos e requisitos legais do regime de trabalho em horário flexível, nomeadamente aferir a observância deste aos requisitos legais;
- ii) se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível;
- iii) se os fundamentos para a intenção de recusa do pedido, invocados pela entidade empregadora, assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir *o trabalhador se este for indispensável*.

**2.15.** No que respeita aos pressupostos e requisitos legais a observar no pedido da trabalhadora verifica-se que solicitou ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

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

**2.16.** O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.17.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho. Conforme referido, a entidade empregadora.

### III – ANÁLISE

**3.1.** Conforme referido, a entidade empregadora apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

**3.2.** Não fica demonstrado, da análise do processo, que haja qualquer outro trabalhador, nas mesmas circunstâncias, que possa inviabilizar o pedido de horário flexível da trabalhadora.

**3.3.** Na verdade, o alegado pela entidade empregadora à trabalhadora não fundamentou o pedido em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, ou demonstrou porque razão não é possível a atribuição do horário. Apenas referiu que *“implicaria a contratação de um novo funcionário que permitisse o cumprimento das regras legais aplicáveis aos horários que são cumpridos na empresa”*, não tendo demonstrado o alegado.

**3.4.** A CITE reconhece a possível dificuldade em atribuir mais um horário flexível, sendo de trazer à colação o instituto da colisão de direitos previsto no artigo 335.º do

Código Civil e, com esse fundamento, fazer cessar todas as situações iguais ou da mesma espécie e os titulares cederem o seu direito na medida do necessário para que todos conseguissem, num esforço de concordância prática, exercer o direito a que se arrogam.

**3.5.** Diz o mesmo instituto que, quando os direitos forem desiguais ou de espécie diferente, prevalecerá o que deva considerar-se superior.

**3.6.** A aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.

**3.7.** O simples facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos que possam, eventualmente, numa altura indeterminada, vir a requerer o mesmo, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.

**3.8.** Caso venham a existir outros trabalhadores que requeiram o mesmo, numa eventual colisão de direitos com outros trabalhadores em idênticas circunstâncias, e não sendo possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, relembra-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), o qual clarificou o seguinte: *“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 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 necessário «para que todos produzam igualmente os*

*seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.”.*

**3.9.** Neste sentido, e face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercê-los equitativamente.

**3.10.** Quanto ao período requerido pela trabalhadora, entende-se igualmente não assistir qualquer razão à entidade empregadora, porquanto os referidos normativos legais estabelecem o direito aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, assim, até que os filhos perfaçam 12 anos, os trabalhadores têm direito a trabalhar em regime de horário flexível, sem prejuízo do que ficou exposto quanto à colisão de direitos ou alteração das circunstâncias.

**3.11.** Assim, conclui-se que a entidade empregadora não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, nem demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa o seu funcionamento, nem os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela mesma trabalhadora.

## IV – CONCLUSÃO

**4.1.** Na sequência do exposto, a CITE **emite parecer desfavorável** à intenção de recusa do pedido de horário flexível da trabalhadora.

GOVERNO DE  
PORTUGALMINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGOCOMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**4.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 22.º “*in fine*” da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 11 DE JUNHO DE 2014**