



PARECER N.º 168/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à recusa 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 473 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 26.05.2014, a CITE recebeu da empresa ..., Lda., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado, pela trabalhadora ..., titular da categoria profissional ---, para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível datado de 21/04/2014, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3. “Eu, ..., vossa colaboradora desde 1 de março de 2011, como técnica de threading, venho por este meio, solicitar novamente a V. Ex.^a o pedido de flexibilidade de horário, tendo sido mãe recentemente, dia 14 de setembro de 2013 (pedido esse que foi feito através de carta registada com a data de 8 de janeiro de 2014)”.



- 1.4. “Sucedo, como já referido anteriormente, que atualmente a minha filha depende exclusivamente da minha atenção e acompanhamento, não tendo possibilidade de o mesmo ser feito por terceiros, uma vez que o pai se encontra ausente de Portugal em trabalho em tempo indeterminado e não tendo qualquer familiar nas imediações da minha casa, aqui em Lisboa”.
- 1.5. “Assim sendo, e tendo a presença do artigo 56.º que diz respeito a “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares” e o artigo 57.º que se refere a “Autorização de trabalho de tempo parcial ou em regime de horário flexível, venho amavelmente pedir que tenham em atenção o meu caso de proteção e presença unoparental”.
- 1.6. “O que me leva a pedir novamente a flexibilidade de horário e a troca de lugar de trabalho para o meu local anterior (Centro Comercial ...), onde permaneci cerca de 2 anos e pouco, é o facto de estar a ser muito penoso tanto para mim como para a bebé o deslocamento que faço diariamente ida e volta no meu veículo próprio (combustível e desgaste do mesmo, pois de transportes públicos teria de apanhar cerca de 3 autocarros o que agravaria o meu tempo de deslocação para o trabalho tal como a saída do mesmo, tal como a condicionamento dos horários dos transportes e ainda o deslocamento da ama até ao trabalho e vice-versa) e as horas a que chego a casa. A minha filha só dorme por volta das 22h30/23h pois quando saio do centro comercial ... ainda a vou buscar à ama e tenho de regressar a casa (Amadora), demorando cerca de lá ou mais, dependendo da hora de saída do trabalho ou mesmo do trânsito”.
- 1.7. “Embora tenha acordado mudar de local e esperando que haja sensibilidade para as mudanças extremas que uma filha fez na minha vida, mas tendo em conta as contrapartidas que o mesmo deslocamento faz no meu dia a dia e não indiferente às mudanças que



acontecem na vida das pessoas ou mesmo nas empresas, pois nada é estável nem garantido, dependemos de fatores que se alteram e dos quais muitas vezes querendo ou não somos englobados peço para que haja um novo consenso quanto ao horário e o local de trabalho, já que as empresas também têm o dever social na vida dos seus funcionários e como espero que o façam de forma sensível e consciente como tem acontecido pois, a conciliação da minha vida profissional e pessoal sofreu alterações de grande grau e não o estou a conseguir fazer sem penar a mim e à minha filha, apenas uma bebé”.

- 1.8. “Assim sendo queria que tivessem em conta novamente o horário flexível de 2^a a 6^a, distribuído entre as 9h e as 18h30, pois pretendo colocar a minha filha na creche juntamente com outras crianças para que a mesma se integre no ambiente escolar. Lembrando ainda que no Colombo têm dois estabelecimentos, o quiosque onde trabalhei e a loja em que têm mais serviços havendo uma maior permeabilidade para a minha integração pois é mais fácil lidarem com a minha necessidade de horários e folgas. Referindo ainda que os horários de funcionárias de 4 anos e mais no mesmo local foram alterados e tive o conhecimento de duas pessoas que saíram e onde deram lugar a novas funcionárias e a saída de uma outra funcionária brevemente”
- 1.9. “Assim sendo, penso não vos ser difícil de me integrar devido a tantas mudanças que a empresa tomou e frisando que o que peço é uma necessidade”.
- 1.10. “Outro facto agravante é que onde a minha filha permanece desde a minha volta ao trabalho, não é garantida e posso de um momento para o outro ficar sem uma pessoa que tome conta dela no meu período de trabalho e estando fora da área de residência piora a situação”.



- 1.11.** “Concluindo, o meu novo pedido é para que no período de dois anos vocês me facultem/elaborem um horário compatível com as minhas responsabilidades Familiares de modo a conseguir prestar apoio à minha filha, tanto à entrada, como à saída da creche, de 2a a 6a. Esse mesmo horário terá de ter em conta cerca de 30 minutos na minha deslocação até à creche, podendo ser distribuído entre as 9h e as 18h30, semanalmente, em período normal de funcionamento das várias instituições existentes. Mostrando ainda a minha disponibilidade para que possa ter a hora de almoço mais curta ou o que vocês entenderem melhor se adaptar dentro desses limites. Desde já fico disponível para me integrarem nas várias formações da empresa para que a minha integração seja ainda mais fácil para vós, Já vos tinha mostrado a minha vontade de aprender mais e de ser uma mais valia na empresa mas aqui fica expresso por escrito essa mesma vontade, dando-me uma oportunidade de crescer pelo tempo que estou convosco, o que penso ser benéfico para ambas as partes”.
- 1.12.** “Envio esta carta gentilmente e não para criar conflitos pois sou realizada na minha profissão, mas por não ter outra alternativa e ser imprescindível para o acompanhamento da minha filha de pouco mais de 7 meses. Referindo e salientando que houve acordo mas o mesmo e em funcionamento há cerca de 2 meses e poucos dias não me permite conciliar a minha vida familiar e profissional de forma condigna trazendo prejuízos tanto para o bem estar da minha filha, para o meu e ainda a nível financeiro (na deslocação).
- 1.13.** “Nesta carta não envio anexos pois os mesmos que enviei na carta de dia 8 de janeiro de 2014 são válidos para o mesmo pedido, uma vez que ele foi feito há relativamente pouco tempo e vocês ainda devem estar em posse dos mesmos.



- 1.14.** Em 09/05/2014, a entidade empregadora comunicou á trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos seguintes fundamentos”:
- 1.15.** “Acusamos a receção da carta que V Exa. nos remeteu, com data de 21 de abril de 2014, referente ao pedido identificado em epígrafe e que mereceu a nossa melhor atenção”.
- 1.16.** “Na sequência de pedido idêntico anterior formulado através de carta datada de 8 de janeiro de 2014 e posteriormente abandonado V. Ex.^a acordou com a ... em ser inserida no horário relativo ao turno intermédio das 11h às 20:00 de terça-feira a sábado com dia de descanso semanal obrigatório ao domingo e dia de descanso semanal complementar à segunda-feira pelo período de dois anos, permitindo assim a conciliação entre a sua vida profissional e as suas responsabilidades familiares”.
- 1.17.** “Por conseguinte, não existe necessidade de adoção de um horário flexível para os fins por V. Ex.^a invocados na medida em que a ... já facilitou e possibilitou, dentro das disponibilidades e limitações relativas ao funcionamento da empresa, tal conciliação entre a vida profissional e as responsabilidades familiares integrando V Ex.^a num horário que se adequa ao exercício dessas responsabilidades”.
- 1.18.** “Em todo o caso a ... não pode autorizar o pedido ora formulado. Como V Ex.^a saberá, o direito que invoca não é absoluto e está condicionado as exigências do funcionamento da empresa”.
- 1.19.** “Ora, além de não ser necessário adotar o regime de horário de trabalho pretendido, como se referiu a sua eventual adoção faria com que deixasse de ser possível integrá-la numa equipa afeta a um determinado quiosque”.



- 1.20.** “No exercício das funções para as quais foi contratada, V. Ex.^a encontra-se atualmente, integrada na equipa do quiosque da ... do Centro Comercial ..., que é composta por cinco trabalhadoras. Cada trabalhadora tem de cumprir um horário previamente definido inserido num dos vários turnos de trabalho existentes e praticados na empresa”.
- 1.21.** “Os horários dos vários turnos a que estão sujeitas as trabalhadoras da ... são os constantes do Documento n.º 1 que aqui se junta como daí se pode extrair, o horário pretendido, isto é, horário a distribuir entre as 9:00 e as 18:30, não corresponde a nenhum dos turnos existentes e praticados por trabalhadoras da mesma categoria profissional de V. Ex.^a”.
- 1.22.** “Logo a adoção do regime de horário flexível, permitindo-lhe escolher as horas de início e termo do período normal ao trabalho diário, inviabilizaria, naturalmente, a afetação de V. Ex.^a a um determinado turno e, nessa medida, impediria a ... de manter o regime de turnos instituído nos seus quiosques”.
- 1.23.** “Como tal, considera-se justificada a recusa do horário pretendido por V. Ex.^a, por se tratar de horário não adotado e aplicado na empresa (cfr. Parecer n.º 37/CITE/2012)”.
- 1.24.** “Por outro lado, vem V. Ex.^a manifestar disponibilidade para trabalhar no máximo até às 18,30”.
- 1.25.** “E é justamente a partir do final da tarde que o quiosque regista uma maior afluência de clientes”.



- 1.26.** “Ora, no estabelecimento do Centro Comercial ... das 18:30 em diante, a ... dispõe apenas de duas trabalhadoras incluindo V Ex.^a para assegurar o funcionamento do quiosque. Sendo que entre as 19.00 e as 20.00, apenas V Ex.^a presta serviço efetivo, pois que a outra trabalhadora goza, durante esse período, de intervalo para refeição”.
- 1.27.** “As considerações precedentes acerca da maior afluência de clientes no quiosque são igualmente extensíveis aos períodos de fins de semana, tornando-se assim inviável a autorização de um horário distribuído de segunda a sexta-feira”.
- 1.28.** “Pelo que, a autorizar-se a flexibilização do horário nos moldes pretendidos a ... para além do que acima já disse, seria obrigada a admitir novas trabalhadoras ou a sobrecarregar as trabalhadoras da mesma equipa e quiosque em que V. Ex.^a se encontra integrada”.
- 1.29.** “E tal regime afetaria assim, de forma sensível e prejudicial o funcionamento do quiosque no qual, V. Ex.^a exerce funções e a organização dos tempos de trabalho pela empresa”.
- 1.30.** “Face ao que se acaba de dizer, ter-se-á de reconhecer que existem exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa que impedem a adoção de um horário flexível em relação a V. Ex.^a. Ou seja estão verificadas as condições para que a ... possa nos termos do artigo 57.º, n.º 2 de Código do Trabalho negar tal pretensão a V. Ex.^a”.
- 1.31.** “Por outro lado, é também inviável proceder neste momento à transferência do local de trabalho nos termos requeridos, sem prejuízo de, em ocasiões futuras e tendo em conta o interesse manifestado por V. Ex.^a poder considerar-se tal possibilidade”.



- 1.32.** “Em concerto V. Ex.^a sugere e solicita a sua integração nos estabelecimentos da ... sites no Centro Comercial ... (loja ou quiosque)”.
- 1.33.** “Acontece que, em conformidade com o já referido, em nenhum desses estabelecimentos existe e é praticado qualquer turno e horário de trabalho coincidentes com os pretendidos por V. Ex.^a (entre as 9h30 e as 18H30) no que respeita a trabalhadoras da mesma categoria profissional”.
- 1.34.** “Pelo que, por identidade de razões, ao autorizar-se a flexibilização do horário nos moldes pretendidos, a ... não poderia afetá-la e incluí-la nas equipas e turnos praticados na loja e quiosque do Centro Comercial ... Além do que isso se traduziria necessariamente numa sobrecarga para as trabalhadoras atualmente integradas nesses estabelecimentos, duas delas também com filhos menores (... e ...), e na dificuldade acrescida para estas conciliarem a sua vida profissional com o exercício das responsabilidades familiares”.
- 1.35.** “O único horário que, nos ditos estabelecimentos do Centro Comercial ..., mais se aproxima ao pretendido por V. Ex.^a é entre as 10:00 as 19:00, de segunda a sexta-feira, mas o qual é exclusivo da gerente do quiosque do Centro Comercial ..., cujas funções são substancialmente distintas das praticadas por V. Ex.^a e pelas demais trabalhadoras dos quiosques e loja”.
- 1.36.** “É verdade que há uma trabalhadora (...) que deixará de estar integrada no quiosque do Centro Comercial ... mas a mesma encontra-se afeta ao turno das 12.00 às 21.00, turno esse que não corresponde às pretensões de V. Ex.^a. Além de que a ... não dispõe de nenhuma trabalhadora que a possa substituir, no imediato, no quiosque do Centro Comercial ...”.



- 1.37.** “Por outro lado, a única trabalhadora cuja afetação a um dos estabelecimentos do referido Centro Comercial ... se tornou recentemente necessária, ..., desempenha funções e serviços específicos e especializados, a saber pestanas, permanente e pintura de sobrancelhas e henna (técnica que consiste na tintura de sobrancelhas com pigmentação natural da Amazónia). Funções e serviços esses para cuja execução se torna impreterivelmente necessária a frequência de uma formação prévia, com a duração de cerca de seis meses, de que V. Ex.^a não dispõe”.
- 1.38.** “Ante o exposto, vimos comunicar a V. Ex.^a nos termos do n.º 2 a 4 ao artigo 57.º do Código do Trabalho, a nossa decisão é intenção de recusa do pedido de autorização do regime de horário flexível ora em causa”.
- 1.39.** “Mais se informa V. Ex.^a que poderá apresentar a sua apreciação, nos termos da parte final do n.º 4 do artigo 57.º do mesmo diploma, no prazo de cinco dias contados a partir da receção da presente”.
- 1.40.** Não consta do presente processo que a requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, conforme alega a entidade empregadora no ofício remetido à CITE “Não se junta apreciação da trabalhadora à carta indicada em 2 supra, porque tal apreciação não foi efetuada”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em



comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

2.1.1. Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

2.1.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que, “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

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

2.1.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (artigo 57.º n.º 2 do CT).

2.2. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

2.2.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:



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

2.2.2. O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que “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”.

2.2.3. Na verdade, ao estabelecer o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o legislador atribuiu aos trabalhadores com responsabilidades familiares (que tenham filhos menores de 12 anos) a possibilidade de requerer ao empregador o exercício do direito a trabalhar no regime especial de horário flexível, permitindo-lhe escolher, dentro de certos limites, as horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador, por seu turno, elaborar o horário flexível observando os aludidos normativos que constam do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que implica, forçosamente, que o empregador designe, dentro da amplitude determinada pelo/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.



- 2.2.4.** No caso em apreço, considerando uma prestação diária de trabalho de 8.00h, tais períodos corresponderiam a uma amplitude de 2.40h cada.
- 2.2.5.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.2.6.** No presente caso, recorda-se que a trabalhadora requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível de 2ª a 6ª feira, distribuído entre as 9h e as 18h30, em virtude de ter uma filha menor de 12 anos (sete meses).
- 2.2.7.** Reunidos que estão os pressupostos processuais – legitimidade das partes, tempestividade, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (n.º 6 do mesmo artigo).
- 2.2.8.** Na verdade, a entidade empregadora pretende recusar o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa com o argumento de que “No exercício das funções para as quais foi contratada, V. Ex.ª encontra-se atualmente, integrada na equipa do quiosque da ... do Centro Comercial ..., que é composta por cinco trabalhadoras. Cada trabalhadora tem de cumprir um horário previamente definido inserido num dos vários turnos de trabalho existentes e praticados na empresa”.



2.2.9. Alega ainda que “Os horários dos vários turnos a que estão sujeitas as trabalhadoras da ... são os constantes do Documento n.º 1 que aqui se junta como daí se pode extrair, o horário pretendido, isto é, horário a distribuir entre as 9:00 e as 18:30, não corresponde a nenhum dos turnos existentes e praticados por trabalhadoras da mesma categoria profissional de V. Ex.ª”.

2.2.10. E defende que “Logo a adoção do regime de horário flexível, permitindo-lhe escolher as horas de início e termo do período normal ao trabalho diário, inviabilizaria, naturalmente, a afetação de V. Ex.ª a um determinado turno e, nessa medida, impediria a ... de manter o regime de turnos instituído nos seus quiosques”.

2.2.11. “Ora, no estabelecimento do Centro Comercial ... das 18:30 em diante, a ... dispõe apenas de duas trabalhadoras (incluindo V. Ex.ª) para assegurar o funcionamento do quiosque. Sendo que entre as 19.00 e as 20 00, apenas V. Ex.ª presta serviço efetivo, pois que a outra trabalhadora goza, durante esse período, de intervalo para refeição”.

2.2.12. E que “As considerações precedentes acerca da maior afluência de clientes no quiosque são igualmente extensíveis aos períodos de fins de semana, tornando-se assim inviável a autorização de um horário distribuído de segunda a sexta-feira”.

2.2.13. E que “a autorizar-se a flexibilização do horário nos moldes pretendidos, a ..., para além do que acima já disse, seria obrigada a admitir novas trabalhadoras ou a sobrecarregar as trabalhadoras da mesma equipa e quiosque em que V. Ex.ª se encontra integrada”.



- 2.2.14.** E que “Tal regime afetaria assim, de forma sensível e prejudicial o funcionamento do quiosque no qual, V. Ex.^a exerce funções e a organização dos tempos de trabalho pela empresa”.
- 2.2.15.** E termina alegando que “Face ao que se acaba de dizer, ter-se-á de reconhecer que existem exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa que impedem a adoção de um horário flexível em relação a V. Ex.^a. Ou seja estão verificadas as condições para que a ... possa nos termos do artigo 57.º, n.º 2 de Código do Trabalho negar tal pretensão a V. Ex.^a”.
- 2.2.16.** Assim, face aos argumentos expostos pela entidade empregadora e compulsados os elementos constantes junto ao processo, designadamente o Documento n.º 1 – Horário .../2014 – verifica-se que o horário de abertura ao público no Centro Comercial é a partir das 10:00h e, tendo em conta que a trabalhadora solicita um horário com início às 9:00h, este não será de atender, aceitando-se, nesta parte, a intenção de recusa da entidade empregadora, porquanto:
- 2.2.17.** O estabelecimento onde trabalha a trabalhadora, titular da categoria de técnica de threading – tem um horário de funcionamento que por sua vez está associado ao horário de atendimento – de abertura ao público – todos os dias às 10h00 – Horário de Centro Comercial.
- 2.2.18.** Assim, a trabalhadora tem a categoria de técnica de threading e sucede que a trabalhadora pede um horário, como referido, com início às 9:00 horas, quando o estabelecimento onde exerce a sua atividade só abre às 10:00 horas.
- 2.2.19.** Assim, a ser deferido o horário de trabalho com a amplitude requerida pela trabalhadora, nunca se estabeleceria um horário que



se contivesse dentro do período de funcionamento do estabelecimento, conforme o que estabelece a al. b) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, *in fine*, para além de que comprometeria realmente o funcionamento do quiosque da ... do Centro Comercial ...

2.2.20. Assim, importa referir que, pode sempre a trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime flexível, dentro do horário de funcionamento do quiosque, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.3. Por último, cumpre esclarecer que, no que toca aos argumentos também aduzidos pela entidade empregadora atinentes com o tratamento equitativo entre colaboradores, conforme alegação – “Pelo que, por identidade de razões, ao autorizar-se a flexibilização do horário nos moldes pretendidos, a ... não poderia afetá-la e incluí-la nas equipas e turnos praticados na loja e quiosque do Centro Comercial ... Além do que isso se traduziria necessariamente numa sobrecarga para as trabalhadoras atualmente integradas nesses estabelecimentos, duas delas também com filhos menores (... e ...), e na dificuldade acrescida para estas conciliarem a sua vida profissional com o exercício das responsabilidades familiares” – não pode ser aceite.

2.4. Esclarecendo-se ainda que, o simples facto de existirem outros/as trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos que tenham requerido ou possam, eventualmente, numa altura indeterminada, vir a requerer o gozo do mesmo direito, não é justificativo por si só para uma recusa por parte da entidade empregadora.

2.5. Contudo, a CITE reconhece a possível dificuldade em atribuir mais um horário flexível pela entidade empregadora, sendo por isso de trazer à



colação no caso concreto, o instituto da colisão de direitos previsto no artigo 335.º do Código Civil e, com esse enquadramento, proceder-se a um ajustamento entre todos e todas as pessoas a praticarem regimes de horário especiais, por forma a cederem o seu direito na medida do necessário para que todos e todas em circunstâncias iguais, consigam, num esforço de concordância prática, exercer o direito a que se arrogam, ou seja, 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 exercer-los equitativamente.

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

2.7. A propósito, refira-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em 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.”*

2.7.1. Em sede de conclusão, conforme já aqui foi referido, pode sempre a trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime flexível, dentro do horário de funcionamento do quiosque, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., Lda., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela Trabalhadora ..., sem prejuízo desta poder apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime flexível, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.

3.2. O presente parecer não dispensa o empregador dos deveres de proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e de, na elaboração do horário de trabalho, facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, dos artigos 35.º, 56.º e 57.º, todos do Código do Trabalho, 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**