



PARECER N.º 243/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 686 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 23 de julho de 2014, a CITE recebeu, da empresa ..., pedido de parecer prévio à recusa de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... detentora da categoria profissional de vigilante.
- 1.2. O pedido de horário flexível foi feito pela trabalhadora nos seguintes termos:

Exmos. Senhores,

..., vigilante ao V. serviço tendo sido transferida do local de trabalho Ordem ... para a Caixa ... no passado dia 3/2/2014 no horário das 09h30 às 15h30, horário este reduzido devido a encontrar-se em período de amamentação até dia 4/09/2014 e tendo-lhe sido comunicado verbalmente pelo chefe de grupo Sr. ... de que a partir do dia 19/06/2014, já não se iria apresentar no horário habitual e passaria a trabalhar no mesmo cliente mas na portaria com o horário das 08h00 às 14h00 de 2 a 6 feira, estando em tempo e tendo legitimidade, vem nos termos e para os efeitos do preceituado no artigo 56.º do Código de Trabalho, solicitar a



concessão de um horário de trabalho em *regime de flexibilidade pelo período mínimo de um ano, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:*

A - Dos Factos

- a trabalhadora tem uma filha menor de 9 meses, tal como resulta de atestado da junta de freguesia o qual se junta e se dá por integralmente reproduzido (doc. 1);

2 - o marido tem a profissão de oficial de 1ª no setor dos transportes com o horário das 8h00 às 20h00 tendo muitas vezes que fazer prolongamento de horário tal como resulta de doc. n.º 2 que se junta em anexo, pois a sua profissão exige que pontualmente vá entregar e buscar mercadorias em vários locais de Lisboa e arredores e até em vários pontos do país e em que muitas recolhas não estão programadas com antecedência, poderão até ocorrer de um dia para o outro;

3 - a filha da ora requerente, frequenta a creche da Associação ..., em Lisboa no horário das 08h00 às 18h00 que encerra no mês de agosto tal como resulta de doc. n.º 3 que também se anexa e se dá como integralmente reproduzido para todos os efeitos legais;

4 - o que significa que tem que ter um horário de trabalho que entre ao serviço às 9h00 e saia no máximo às 17h00 para poder chegar a horas de ir buscar a sua filha;

5 - há ainda a salientar que as férias lhe foram marcadas para gozar de 4 a 19 de agosto e que ainda tem as do ano anterior para gozar, totalizando 44 dias úteis até ao momento, sendo que de acordo com a declaração da creche da filha, encerra durante todo o mês de agosto, não tendo como a deixar na 1ª quinzena de agosto;

B - Conclusão



Perante tal argumentação, só nos resta concluir:

— a requerente apenas poderá exercer funções das 09h00 às 17h00 de 2 feira a 6ª feira, desde que no entanto o local de trabalho seja relativamente perto da sua área de residência, sob pena de se for para além destes limites ter a empresa que suportar o tempo de deslocação, tendo que entrar mais tarde ou sair mais cedo por força das deslocações.

E.D.

A Trabalhadora,

Em anexo: 3 documentos

- 1.3.** Pela entidade empregadora, foi comunicada à trabalhadora a intenção de recusa, por carta registada datada de 11/7/2014 nos seguintes termos:

Exma. Senhora,

Somos a acusar a receção do pedido formulado por V. Exa., nos termos do qual pretende que lhe seja atribuído um horário de trabalho de 09:00 às 17:00 h de segunda a sexta - feira, fundamentando a sua pretensão no facto de ter uma filha menor de o horário de funcionamento da creche que a menor frequenta ser das 08:00 às 18.00h e do seu cônjuge trabalhar num horário das 08:00 às 20:00H.

Tal como é do seu conhecimento pessoal, nesta empresa tentamos sempre ir de encontro às necessidades dos nossos colaboradores, em ordem a harmonizar, na medida do possível, a sua prestação de trabalho com a organização da vida pessoal e familiar, tanto assim é que o seu superior hierárquico tem considerado esta sua condição e no Cliente ... tem integrado o seu horário de trabalho no das telefonistas de modo a que pudesse iniciar as suas funções às 09:00H. Mas, também é do seu conhecimento que estava a ocupar este local de trabalho em



substituição de uma outra trabalhadora que se encontrava de licença, esta já regressou ao trabalho e retomou o seu lugar.

Daí que a empresa terá de a colocar a trabalhar num outro local de trabalho, em que a prestação de serviços de segurança e horário de funcionamento do cliente não se coadunam com o horário pretendido, e tais vicissitudes de organização de trabalho determinam que a entidade patronal não possa dar continuidade a esta prerrogativa sem prejudicar de forma gravosa o funcionamento normal da atividade da empresa, que era o que aconteceria se o seu pedido fosse aceite. Além de que a sua pretensão de prestar a sua atividade diária em turno de trabalho entre as 09:00h e as 17:00h de segunda a sexta-feira não se enquadra no regime de flexibilidade previsto no artigo 56º e 57º do C. Trabalho, uma vez que o seu pedido consubstancia a atribuição de um horário fixo. Isto porque a flexibilidade consiste na aplicação de margem móvel no início e no termo do período de trabalho, e não na possibilidade de isentar um trabalhador do regime de trabalho por turnos. Prestando a trabalhadora, normalmente, a sua atividade em regime de turnos e solicitando a possibilidade de a exercer apenas nesse turno, tal pedido como formulado, desvirtua a organização do tempo de trabalho.

Assim, quanto ao pedido formulado por V. Exa., pese embora seja intenção da entidade patronal recusar o mesmo nos termos em que vem formulado, dir-se-á que o que poderemos assegurar é que teremos o mesmo em ponderação nos precisos termos em que vem sendo feito até ao momento, ou seja, o eventual ajustamento do horário quando as situações operacionais sejam compatíveis com o seu pedido.

Nesta conformidade, e face à intenção de recusa do seu pedido, querendo, dispõe do prazo de cinco dias para apresentar uma apreciação escrita relativamente à presente comunicação.

Com os melhores cumprimentos,



1.4. A trabalhadora juntou a sua apreciação nos seguintes termos:

Lisboa, 17 de julho 2014

Exmos. Senhores,

..., vigilante ao V. serviço tendo sido notificada da V. intenção de recusarem o seu pedido de flexibilidade de horário de trabalho estando em tempo e tendo legitimidade vem responder à mesma, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

1º A trabalhadora tem uma filha menor atualmente com 10 meses que frequenta uma creche perto da sua residência no ... em Lisboa, que tem como período de funcionamento das 08h00 às 18h00;

2º O marido tem a profissão de oficial de 1ª no setor dos transportes cumprindo o horário das 08h00 às 20h00 e estando muitas vezes sujeito a ter que fazer prolongamento de horário de trabalho;

3º O que significa que a ora signatária é a única pessoa que pode assegurar a ida e o regresso da sua filha para a creche, preenchendo desta forma o ponto iii) do número 1 do artigo 57.º do Código de Trabalho;

4º Por outro lado, haverá sempre que dizer que a ora signatária tem conhecimento que não houve qualquer pedido de substituição por parte do cliente que tivesse motivado a sua transferência de local de trabalho antes pelo contrário, já que se mantêm os restantes colegas que com a mesma laboravam tendo sido transferida uma outra trabalhadora de local de trabalho para aquele posto;

5º Finalmente haverá que dizer que a trabalhadora não pretende um horário de trabalho fixo pretende apenas que lhe seja atribuído um horário de trabalho que permita conjugar a sua vida familiar, (no caso com a sua filha menor de 10



meses), com a sua atividade profissional, ou seja, que lhe permita ir deixar a filha na creche às 08h00 e a consiga ir buscar às 18h00;

Razão pela qual, entende a mesma que se encontram reunidos os requisitos que permitam a atribuição de um horário de trabalho em regime de flexibilidade, devendo desta forma V. Exas. alterarem a V. posição de intenção de recusa da mesma E.D.

A Trabalhadora,

- 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.
- 2.1.1. 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 (...)”.

2.2. 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 (...)”.

2.2.1. 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. (...)”.

2.2.2. 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) (…)”.

2.2.3. 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. (…)*”.

2.3. 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) (…).



2.3.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º 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.

(...)”

2.3.2. 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”.

2.3.3. 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. (...)”.

2.3.4. 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”.

2.3.5. 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. (...)”.*



- 2.3.6.** 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”*.
- 2.4.** 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*.
- 2.4.1.** 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.
- 2.4.2.** 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, 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.



2.4.3. 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.

Verifica-se ainda que a entidade empregadora rejeita parcialmente o pedido, aceitando-o, quanto às folgas já anteriormente fixadas e praticadas, divergindo quanto à amplitude do horário requerido.

2.4.4. 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.

2.4.5. A entidade empregadora alega: (...) *a empresa terá de a colocar a trabalhar num outro local de trabalho, em que a prestação de serviços de segurança e horário de funcionamento do cliente não se coadunam com o horário pretendido, e tais vicissitudes de organização de trabalho determinam que a entidade patronal não possa dar continuidade a esta prerrogativa sem prejudicar de forma gravosa o funcionamento normal da atividade da empresa, que era o que aconteceria se o seu pedido fosse aceite. Além de que a sua pretensão de prestar a sua atividade diária em turno de trabalho entre as 09:00h e as 17:00h de segunda a sexta-feira não se enquadra no regime de flexibilidade previsto no artigo 56º e 57º do C. Trabalho, uma vez que o seu pedido consubstancia a atribuição de um horário fixo. Isto porque a flexibilidade consiste na aplicação de margem móvel no início e no termo do período de trabalho, e não na possibilidade de isentar um trabalhador do regime de trabalho por turnos. Prestando a trabalhadora, normalmente, a sua atividade em regime de turnos e solicitando a possibilidade de a exercer apenas nesse turno, tal pedido como formulado, desvirtua a organização do tempo de trabalho.*



2.4.6. Foram analisados os horários enviados pela entidade empregadora,

2.4.6.1. Não fica demonstrado, da análise do processo, que haja quaisquer circunstâncias, que possam inviabilizar o pedido de horário flexível da trabalhadora, ou seja, não tendo fundamentado o pedido em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou especificado as mesmas, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, ou em qualquer outro motivo.

2.4.6.2. A entidade empregadora para demonstrar as exigências imperiosas que a impedem de conceder o horário flexível solicitado teria, por exemplo, que apresentar factos, que clarificassem que o horário solicitado não é factível dentro dos horários existentes ou que a sua concessão implicaria a ausência de trabalhadores/as durante o período que media entre a hora de saída pretendida e a hora do turno em vigor, o que poderia, eventualmente, justificar a indispensabilidade do trabalho prestado pela trabalhadora.

2.4.6.3. Ora, dado que nada factual foi efetivamente alegado pela entidade empregadora, não é possível à CITE concluir, com base nos fundamentos evocados que, na organização atual do serviço, não possa ser concedido em absoluto o que é requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares.

2.4.6.4. Sem embargo da conclusão alcançada no processo em análise, enfatiza-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadoras com filhos menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade



profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.5. 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.

2.5.1. 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, 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.”*

2.5.2. 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 exercer-los equitativamente.



- 2.5.3.** 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.
- 2.6.** 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, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela mesma trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Na sequência do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível da trabalhadora.
- 3.2.** Por último, de assinalar que, além do dever genérico de o empregador dever proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho), e de igualmente lhe incumbir que na elaboração do horário de trabalho deva *facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT*, o legislador prevê ainda que *os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores* (n.º 2 do artigo 221.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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 13 DE AGOSTO DE 2014**