

PARECER N.º 275/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 812 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 27.08.2014, da ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ... a exercer funções de operadora, conforme se transcreve:

“Assunto: Apreciação de pedido de prestação de trabalho em horário flexível - artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho. Envio de processo para apreciação.

Trabalhadora ...

Ex.mos Senhores,

Nos termos do disposto no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a trabalhadora acima identificada solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, pedido esse negado pela nossa empresa no prazo legal e pelos fundamentos constantes do anexo à presente carta.

Nesse sentido, solicita-se a V. Exas. a apreciação do presente processo.

Em anexo, remetem-se os seguintes elementos:

- Carta de trabalhadora a solicitar a prestação de trabalho em regime de*

horário *flexível;*

- *Carta de resposta a negar o pedido;*
- *Carta de apreciação da trabalhadora a resposta da instituição.”*

1.1.1. O pedido apresentado pela trabalhadora, em 28.07.2014 é formulado nos termos que se transcrevem:

“Assunto: Pedido para trabalhar em regime de horário flexível

Exmos. Senhores,

Venho pelo presente expor e solicitar o seguinte:

Conforme é do V/ conhecimento fui admitida por V. Exas. para exercer as funções profissionais de operadora que sempre procurei desempenhar com enorme zelo e profissionalismo e, como sabem, sempre colaborei com V. Exas. quando solicitada. Ora, por motivo de ter um filho menor, com oito anos de idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.

Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até o meu filho completar 12 anos de idade (cfr. o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT).

Remeto ainda, em anexo, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido na qual consta que o meu filho vive comigo em comunhão de mesa e de habitação (cfr. o disposto na alínea b) do artigo 57.º do CT).

Por último e, uma vez 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 horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o mesmo possa ser definido de segunda a sexta-feira, entre as 9:00 e as

16:00 horas (com meia hora de pausa para a refeição), ao sábado e ao domingo estou disponível para cumprir um qualquer horário com exceção de um horário repartido e, o meu dia de descanso semanal pode manter-se rotativo como sempre foi.”

1.1.2. Da intenção de recusa, notificada em 12.08.2014 e recebida pela trabalhadora em 18.08.2014, consta o seguinte:

“Assunto: S. missiva datada de 24 de julho de 2014

Ex.ma Senhora,

...,

Acusamos a receção do pedido de horário flexível que nos remeteu e que mereceu a nossa melhor análise.

Nesse sentido, e mesmo tendo em conta que na loja já existe outra trabalhadora a beneficiar de horário flexível, a saber, ..., fez-se um esforço no sentido de garantir ao máximo a sua pretensão.

Nesse sentido, aceita esta empresa que passe a beneficiar durante a semana do horário fixo das 09h00m, às 16h00m, como pediu.

Relativamente ao pedido de não fazer horário repartido ao Sábado e Domingo, esta empresa já não poderá aceitar, na medida em que a loja é composta por 9 trabalhadores, sendo que uma trabalhadora já beneficia desse horário flexível. Nesse sentido, aos sábados e Domingos, dias em que a loja mais fatura, há a necessidade de reforçar os períodos

de maior procura por parte dos clientes, e que se concentram na hora de almoço e de jantar.

Assim sendo, a existência de tais horários repartidos é determinada para garantir que o número suficiente de pessoas na loja durante tais períodos, não existindo tais horários durante a semana porque tal não se justifica, e como sabe, todos os trabalhadores da loja o fazem, à exceção da referida colaboradora com horário flexível, pelo que, para manter o bom funcionamento da loja não é possível alargar o leque de exceções.

Assim sendo e por forma a garantir as folgas a todos os trabalhadores, afigura-se necessário que durante o fim de semana os trabalhadores prestem trabalho repartido, na medida em que têm de estar à hora de almoço e de jantar, pelo menos, 5 trabalhadores.

A não ser possível contar consigo nestes horários, a loja teria ou de contratar outra pessoa, ou pagar trabalho suplementar a outros colegas, gerando custos acrescidos, pelo que por necessidades imperiosas da empresa e pela indispensabilidade da sua presença nestes horários repartidos aos fins de semana, não poderemos aceder a este seu pedido.”

1.1.3. Por carta datada de 22.08.2014, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa tal como se transcreve:

“Assunto: Pedido para trabalhar em regime de horário flexível

Exmos. Senhores,

No cumprimento do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho venho apresentar a minha apreciação da V/recusa ao meu pedido de estipulação do horário flexível cumprindo-me apenas informar V. Exas. que no meu entender não foi alegado nem demonstrado por V. Exas.

qual ou quais as exigências imperiosas do funcionamento da empresa para recusarem o meu pedido de trabalhar em regime de horário flexível uma vez que, a vossa argumentação é desprovida de factos e dados concretos que pudessem legitimar o que afirmam.

Deste modo, aguardarei o parecer da Comissão na Igualdade no Trabalho e no Emprego.”

1.2. Foram juntos ao processo os seguintes elementos:

- Mapa de horários de trabalho, de 1 a 7 de setembro de 2014;
- Atestado da Freguesia de ..., de 16.07.2014;
- Comprovativos de envio e receção de documentos;
- Informação da empresa conforme se transcreve: *“Relativamente ao contrato de trabalho da colaboradora, informamos que a mesma está vinculada a esta empresa mediante um contrato de trabalho sem termo, para o qual não é exigida forma escrita.”*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“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. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm 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.”

- 2.3.** Recentemente a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8.), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).
- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe *“horário flexível de trabalhador com responsabilidades*

familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.5.1. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.5.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.5.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.5.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a

existência de motivo justificativo.¹

- 2.6.** Reafirme-se, conforme tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, que, subjacente às exigências sobre a fundamentação apresentada para a recusa, encontra-se a preocupação já enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.
- 2.7.** Ao analisar casuisticamente os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a CITE aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excecionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações que possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhe são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade

¹ Vide artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

conforme lhes é exigida pelo empregador.

- 2.8.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como for requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou em como existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.
- 2.9.** Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- O horário flexível, que é elaborado 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.

- 2.9.1.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.11.** 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/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.12.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de um filho menor de 8 anos de idade, solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º e do artigo 57.º do Código do Trabalho *“de segunda a sexta-feira, entre as 9:00 e as 16:00 horas (com meia hora de pausa para a refeição), ao sábado e ao domingo estou disponível para cumprir um qualquer horário com exceção de um horário repartido e, o meu dia de descanso semanal pode manter-se rotativo como sempre foi.”*, *“até o meu filho completar 12 anos de idade”*.



2.13. Como fundamentos para a intenção de recusa a entidade empregadora alega, sucintamente, o seguinte:

- *“na loja já existe outra trabalhadora a beneficiar de horário flexível (...);*
- *“aceita esta empresa que passe a beneficiar durante a semana do horário fixo das 09h00m, às 16h00m (...);*
- *“Relativamente ao pedido de não fazer horário repartido ao Sábado e Domingo, esta empresa já não poderá aceitar, na medida em que a loja é composta por 9 trabalhadores, sendo que uma trabalhadora já beneficia desse horário flexível.”;*
- *“aos sábados e Domingos, dias em que a loja mais fatura, há a necessidade de reforçar os períodos de maior procura por parte dos clientes, e que se concentram na hora de almoço e de jantar.”;*
- *“a existência de tais horários repartidos é determinada para garantir que o número suficiente de pessoas na loja durante tais períodos, não existindo tais horários durante a semana (...) para manter o bom funcionamento da loja não é possível alargar o leque de exceções. (...);*
- *“por forma a garantir as folgas a todos os trabalhadores, afigura-se necessário que durante o fim de semana os trabalhadores prestem trabalho repartido, na medida em que têm de estar à hora de almoço e de jantar, pelo menos, 5 trabalhadores.”;*
- *“a loja teria ou de contratar outra pessoa, ou pagar trabalho suplementar”.*

2.14. Em apreciação à recusa a trabalhadora informou que *“não foi alegado nem demonstrado (...) quais as exigências imperiosas do funcionamento da empresa para recusarem o meu pedido (...) a vossa argumentação é desprovida de factos e dados concretos que pudessem legitimar o que afirmam.”*

2.15. Importa, previamente, esclarecer que é doutrina unânime desta Comissão considerar 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 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 diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

2.16. Neste sentido, e após análise da documentação junta ao processo, designadamente, o mapa de horário de trabalho é possível concluir o seguinte:

- A trabalhadora “*está vinculada a esta empresa mediante um contrato de trabalho sem termo, para o qual não é exigida forma escrita*”;
- Estão registados 10 trabalhadores no mapa de horários de trabalho;

² Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa³ ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho³ devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

- O horário 9.00h-16.00h é um de diversos horários atribuídos;
- Ao sábado e ao domingo está registado um “*horário repartido*” na hora de almoço e de jantar: ... (10.00h/15.00h e 20.00h/23.30h). Este trabalhador realiza, igualmente, horário repartido à quinta-feira (9.00h/14.00h e 19.00h/22.00h);
- A trabalhadora ... tem registado um “*horário repartido*” à segunda-feira (10.00h-14.30h e 20.00/00.30h);
- A trabalhadora ... tem registados dois “*horários repartido*” à terça-feira (10.00h/14.00h e 20.00h/22.00h) e à quarta-feira (13.00h/15.00h e 19.00h/22.00h);
- A trabalhadora ... tem registado um “*horário repartido*” à quarta-feira (9.00h/14.00h e 20.00/22.00h);
- Ao sábado estão distribuídos 4 horários (o primeiro a começar às 8.00h) que abrangem a hora de almoço e 3 horários (o primeiro a iniciar-se às 14.30h) que abrangem a hora do jantar;
- Aos domingos estão distribuídos 3/4 horários (o primeiro a começar às 9.00h) que abrangem a hora de almoço e 3 horários (o primeiro a começar às 16.00h/16.30h) que abrangem a hora do jantar.

2.17. De acordo com informação da empresa constante da intenção de recusa “*aos sábados e Domingos, dias em que a loja mais fatura, há a necessidade de reforçar os períodos de maior procura por parte dos clientes, e que se concentram na hora de almoço e de jantar. Assim sendo, a existência de tais horários repartidos é determinada para garantir que o número suficiente de pessoas na loja durante tais períodos, não existindo tais horários durante a semana porque tal não se justifica*”. Ora, da análise supra referida afigura-se que os “horários repartidos” existem aos dias de semana e que ao fim de semana foi atribuído apenas um “horário repartido”.

Não se afigura, igualmente, o afirmado pela entidade empregadora em como: “*têm de estar à hora de almoço e de jantar, pelo menos, 5 trabalhadores*”, na verdade o referido mapa demonstra a existência de 3 a 4 trabalhadores afetos ao serviço a cada refeição.

- 2.18.** Na ausência de justificação demonstrativa em como o horário solicitado não é passível de ser atribuído ao sábado e ao domingo ou que a concessão do peticionado prejudicaria os períodos de maior afluência de clientes à loja, designadamente, hora do almoço e a hora do jantar aos fins de semana, podendo deixar tais períodos sem o número necessário de trabalhadores que garantissem o funcionamento do serviço, não se afigura que os motivos invocados pela entidade empregadora sejam justificativos da impossibilidade de concessão do solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares.
- 2.19.** No entanto, e no que se refere à existência de outros/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, reafirma-se o que tem vindo a ser referido pela CITE: Sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores 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.

- 2.19.1.** E, por esse motivo à CITE tem vindo a construir a sua doutrina alicerçada por Acórdãos⁴ já proferidos pelos nossos tribunais superiores e nesse sentido tem afirmado que considerações que não respeitem objetivamente a exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo esta indispensável não são idóneas para justificar uma recusa de um direito. Ou seja, como se refere no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, infra citado: *“a dificuldade de conciliação dos horários de todos de modo a perfazer um número mínimo de trabalhadores na secção, não equivale à impossibilidade de o conseguir”*.
- 2.19.2.** Igualmente, importa que a entidade empregadora, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil, para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, distribua equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as com direitos comparáveis e em situação idêntica o dever de assegurar o

⁴ O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proferido no Processo n.º 505/09.8TTMTS.P1, de 23.05.2011, que expressamente esclareceu que: *“A autora opõe-se não à flexibilidade de horário da ré, mas à flexibilidade de horário dos seus trabalhadores, baseada não em situações concretas, mas em meras conjecturas, em factos e efeitos futuros que não sabe, nem pode saber, se virão ou não a suceder. (...) Ora, não resulta do alegado pela A. que os interesses que pretende salvaguardar sejam interesses imperiosos, ou seja, que não possam ser satisfeitos apesar do reconhecimento à ré da flexibilidade de horário, (...), a dificuldade de conciliação dos horários de todos de modo a perfazer um número mínimo de trabalhadores na secção, não equivale à impossibilidade de o conseguir. (...)”*.

O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, 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 o seguinte, no que respeita a eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: *“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.”*.

funcionamento da loja, quando existam períodos do seu funcionamento que se encontrem a descoberto.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, conforme fundamentado ao longo do parecer, não foram demonstrados motivos imperiosos que justifiquem a impossibilidade de concessão do horário requerido.

- 3.2.** Recomendar à ..., S.A., que deve elaborar o horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e que deve, igualmente, promover a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos seus trabalhadores, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 SETEMBRO DE 2014