

PARECER N.º 367/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à intenção de 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 1050 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu do Centro Hospitalar ... - Hospital ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...
- 1.2. Por requerimento recebido na entidade empregadora a 19.09.2014, a trabalhadora vem, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, expor e requerer o seguinte:

Eu, ..., com o n.º mecanográfico ... e com a categoria de Assistente Operacional no Serviço de Doenças Infeciosas do Hospital ..., venho por este meio solicitar a sua atenção para a seguinte questão:

Em outubro de 2013 fiz um pedido de transferência de serviço para o Hospital ... pelo motivo de, por questões de Saúde e Familiar, só poder realizar Manhãs. Este pedido foi, agora no mês de julho, concedido. Mas o que está a acontecer é que uma vez mais não está a ser respeitado. Já no mês de setembro e outubro, o meu horário contém o turno da Tarde (16h às 23h) o que é completamente impossível.

Envio em anexo um pedido para o qual peço a sua atenção e com todo o respeito peço para que seja, de uma vez resolvido o problema, pois está a afetar o meu quadro clínico que já é bastante débil.

Exmo. (a) Senhor(a) Presidente do Conselho de Administração do Centro Hospitalar ..., E.P.E.

..., Assistente Operacional, a exercer funções no Centro Hospitalar ..., residente na Rua ..., lote ..., ..., ...Quinta do Conde, vem, junto de V. Exas., expor e requerer o seguinte:

1. A Requerente exerce funções no serviço doenças infecciosas do Hospital ..., tendo vindo a praticar um horário de trabalho de apenas manhãs, das 8:00h às 16:00h, uma vez que tem indicação médica para não praticar horário por turnos e porque tem uma filha menor de 4 anos de idade.

2. Horário que vem praticando de forma pacífica e bilateralmente aceite e a contento de ambas as partes.

3. Recentemente, verificou, através da escala de horários para o mês de setembro e outubro de 2014 (cfr. Doc. 1 que se junta cópia), que o seu horário havia sido alterado, passado a praticar os seguintes turnos

T—Tarde (16:00h às 23:00h)

4. Porém, salvo o devido respeito, que muito é, a Requerente não pode concordar, nem se conforma com a pretendida alteração ao seu horário, dado revestir carácter lesivo da sua esfera jurídica, na medida em que a impossibilita de conciliar a vida profissional com as suas responsabilidades familiares, nomeadamente no acompanhamento e assistência, necessários e imprescindíveis à sua filha, menor de 4 anos de idade, ...

Porquanto,

5. A Requerente tem uma filha menor, de 4 anos de idade, que se encontra a frequentar o ensino pré-escolar, no Jardim de Infantil ..., Lda., situado na Quinta do Conde, com o horário de funcionamento das 7:00h às 19:00h (cfr. Doc. 2 que se junta).

6. Na deslocação entre o seu local de trabalho, em ..., e o Jardim de Infantil, na ..., demora entre uma hora a uma hora e quinze minutos, conforme a hora e conseqüente trânsito.

7. Ora, com a alteração de horário pretendida, nos dias que tem de praticar turno da tarde, cuja hora de saída é às 23:00h, fica a Requerente impossibilitada de ir buscar a sua filha ao Jardim Infantil (cujo horário de encerramento é às 19:00h) e prestar-lhe os cuidados necessários e imprescindíveis naturais referentes à idade.

8. O cônjuge da Requerente, ..., é Assistente Operacional na Clínica ... com horários por turnos rotativos das 08:00h às 16:00h, das 16:00h às 22:00h e das 22:00h às 08:00h (cfr. Escala de horários que se junta como doc. 3).

9. Pelo que, não pode também a Requerente praticar um horário por turnos, na medida em que, pai e mãe ficariam impossibilitados de prestar a assistência e acompanhamento necessários e imprescindíveis aos seus filhos.

10. Ainda mais quando são turnos coincidentes.

11. Nem tal seria possível, ou sequer viável, atendendo às responsabilidades que pais e mães têm relativamente aos seus filhos.

12. *Importa ainda referir que a Requerente não tem mais ninguém que possa ir levar e buscar os seus filhos aos estabelecimentos de ensino que frequentam e que com eles possa ficar e cuidar até a Requeute regressar do trabalho.*

13. *Assim, a alteração do horário da Requerente é incompatível com as suas responsabilidades familiares, nomeadamente no âmbito da maternidade.*

14. *Pelo que, tendo em conta que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes e que as mães e os pais têm direito à proteção social por parte da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, com garantia de realização profissional (cfr. Art.2 68 CRP).*

15. *Designadamente através dos seus direitos laborais, instrumentais que são dos direitos das crianças à mesma proteção com vista ao seu desenvolvimento integral (cfr. N1 art.69º da CRP).*

16. *Deve a sua prestação de trabalho ser organizada de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (cfr. al.b nº1 do artº.59 da CRP e al. B) do nº2 do art.º 2123 do Código do Trabalho, aprovado pela lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.*

17. *Assim sendo, para que seja possível à Requerente conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, não lhe pode ser atribuído horário, cuja hora de saída seja posterior às 17:30h, de forma a garantir a chegada ao Jardim Infantil que a filha frequenta até às 19:00h, pelo que deve ser mantido o horário fixo que tem vindo a praticar, das 08:00h às 16:00h.*

18. *Contudo, caso assim não se entenda, ma sem conceder e a título subsidiário, a Requerente sempre terá direito a trabalhar em regime de horário*

de trabalho flexível nos termos do art.º 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as respetivas alterações.

19. Para o efeito, solicita o regime de horário flexível, até a filha menor perfazer 12 anos de idade, de 2.ª a 6.ª feira, com períodos de presença obrigatória entre as 10:30h e 12:30h e entre as 13:00h e as 15:00h, e com intervalo de descanso de 30 minutos.

20. intervalo de descanso de 30 minutos que é possível, na medida em que o legislador, no artigo 56 do Código do Trabalho, referente ao horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, apenas impõe um limite máximo de intervalo de 2 horas e não qualquer limite mínimo (cfr. Al. C) do nº2 da referida Norma.

21. Declara, ainda, que a menor, ..., vive consigo em comunhão de mesa e habitação.

22. Finalmente, importa referir que, também por motivos de saúde não pode a Requerente exercer a sua atividade profissional em regime de turnos uma vez que contribui para agravar o seu quadro clínico, já muito débil (cfr. Relatório Médico-Psiquiátrico que se junta como doc. 4)

Atendendo ao supra exposto, requer a V. Exa. seja reponderada e revista a decisão de alteração do seu horário de trabalho e conseqüentemente seja reconhecido o direito da Requerente à manutenção de horário de trabalho que tem vindo a praticar - 08:00h às 16:00h de 2.ª a 6.ª feira - como é de inteira justiça.

Caso assim não se entenda, a título subsidiário, solicita o regime de horário flexível, até a filha menor perfazer 12 anos de idade, de 2.ª a 6.ª feira, com períodos de presença obrigatória entre as 10:30h e 12:30h e entre as 13:00h e

as 15:00h, e com intervalo de descanso de 30 minutos como é seu de direito e inteira justiça.

Caso este horário no seja possível no presente serviço, seja colocada em Serviço que tal seja possível, nomeadamente no Hospital ...

Junta: 4 documentos.

- 1.3.** A 9.10.2014 foi recebida pela trabalhadora a resposta da entidade empregadora, nos seguintes termos:

Em referência ao assunto em epígrafe, comunico a V. Ex.^a que o pedido de horário flexível apresentado foi recusado por despacho da Sr^a Enfermeira Diretora deste Centro Hospitalar, de 7 de outubro de 2014, cfr cópia que se junta. Assim, fica Vexa notificada para, querendo, no prazo de 5 dias, apresentar por escrito uma apreciação sobre a decisão do referido pedido.



CENTRO HUMANITÁRIO

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 — 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**. 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**.

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.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 57.º

Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível

1 — 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:
 - i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
 - ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;
 - iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

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



CENTRO HOSPITALAR



HOSPITAL DE

ospital

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.

5 - Assim, nos termos conjugados das disposições legais invocados conclui-se o seguinte:

a) A trabalhadora com responsabilidades familiares tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, desde que cumpra o disposto no n.º 1 do artigo 57.º da Código do Trabalho;

b) Todavia, o horário a praticar deve-se conter dentro do horário de funcionamento do estabelecimento, in caso, no horário de funcionamento do Serviço de Doenças Infecciosas;

c) Pode ser estabelecido um intervalo de descanso em períodos de trabalho até duas horas;

d) O empregador pode, no prazo de 20 dias a contar da receção do pedido, recusá-lo mas, apenas, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável;

CENTRO HOSPITALAR

HOSPITAL DE Hospital

- e) Após pronúncia do trabalhador o processo é enviado à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego para emissão de parecer prévio;
- f) O parecer da Comissão é vinculativo, só podendo ser impugnado judicialmente;
- g) Caso o pedido não seja recusado no prazo de 20 dias, não seja submetido à Comissão ou não seja notificado o teor parecer prévio, considera-se o mesmo tacitamente deferido nos seus precisos termos;
- h) A não observância destas normas constitui contraordenação grave punível com coima apurada nos termos seguintes:
(...) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a € 10 000 000, de 15 UC a 40 UC em caso de negligência e de 55 UC a 95 UC em caso de dolo.

II - Conclusão

- 1 - O horário de trabalho apresentado, está em conformidade com o regime de horário flexível, embora contemple apenas 30 minutos de intervalo de descanso;
- 2 - Por outro lado, a dispensa de realização de trabalho à noite ou à tarde constitui um sério prejuízo para este Centro Hospitalar;
- 3 - Mais se informa que o número de Assistentes Operacionais deste Centro Hospitalar apresenta a evolução seguinte:

Assistentes Operacionais	Evolução do número de assistentes operacionais				Assistentes Operacionais em 2012	Assistentes Operacionais em 2013	Assistentes Operacionais em 2014
	2011	2012	2013	2014			
Assistentes Operacionais	1.795	1.656	1.585	1.481	9	3	38

- 4 - Por outro lado, a estrutura etária dos referidos Assistentes Operacionais é a seguinte:

N.º de Assistentes Operacionais	Estrutura etária				
	até 20 anos	de 21 a 30 anos	de 31 a 40 anos	de 41 a 50 anos	51 e mais anos
N.º de Assistentes Operacionais	444	417	290	219	111

- 5 - Acresce informar que existem 27 assistentes operacionais a gozar de dispensa para amamentação.
- 6 - Face ao exposto submete-se à consideração superior.

A Coordenadora da Unidade de Pessoal

SA

[Redacted signature]

T

10

T

T

T

CENTRO HOSPITALAR

HOSPITAL

hospital

Exma. Sr.ª Enf.ª Directora

A assistente operacional A* presta funções no serviço de Doenças Infecciosas P. 5, serviço deficitário em termos de dotação de Assistentes Operacionais, tal como todos os do Centro Hospitalar.

Neste Serviço encontra-se uma Assistente Operacional a faltar com atestado de longa duração, uma Assistente Operacional de licença de parto que já solicitou a licença de amamentação quando regressar ao serviço e duas Assistentes Operacionais com licença de amamentação.

As necessidades dos doentes determinam que sejam escaladas 4 Assistentes Operacionais para o turno da manhã, 3 para o turno da tarde e uma para o turno da noite, 7 dias por semana. Alguns dos turnos têm sido assegurados com recurso a horas extraordinárias.

Pelo exposto e tendo por princípio garantir o mínimo de segurança nos cuidados prestados aos doentes têm sido distribuídas as tardes da semana e as manhãs de fim-de-semana por todas as Assistentes Operacionais com direitos de igual valor aos da assistente operacional / conforme escala em anexo.

Assim sendo, proponho a recusa do pedido do horário flexível tendo como fundamentos as exigências imperiosas do funcionamento do hospital e as dotações existentes de assistentes operacionais que impossibilitam a substituição da trabalhadora, que é indispensável ao funcionamento do serviço.

A Enfermeira Adjunta

Enfermeira Adjunta

Lisboa, 7 de Outubro de 2014

Verbas e comarcas

XV.10.06
Enfermeira Directora

www.chis.pt

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Para os trabalhadores com responsabilidades familiares as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se atualmente estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, independentemente do seu vínculo laboral (setor privado ou setor público).
- 2.2.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.
- 2.3.** Para que possa exercer o referido direito, estabelece o n.º 1 do referido artigo 57.º que *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;*
 - b) Declaração da qual conste: (...)*
 - i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; (...)*
- 2.4.** O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.5.** Todavia, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador/a, por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do aludido artigo 57.º.
- 2.6.** Por seu turno, estabelece a alínea a) do n.º 8 do citado artigo, que se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se

não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido.

- 2.7.** Cumpre ainda referir o disposto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que prevê o seguinte:

Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos (...) 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, ou seja, a entidade empregadora deve remeter o processo à CITE nos 5 dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação das/os trabalhadoras/es da intenção de recusa.

- 2.8.** Dispõe também, 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”.

- 2.9.** 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. (...)”

III – APRECIÇÃO DO CASO CONCRETO

- 3.1.** No caso em análise a Trabalhadora solicitou, a título subsidiário, por requerimento rececionado na entidade empregadora ao abrigo e nos termos do disposto nos

artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, horário flexível de trabalho.

- 3.2. A entidade empregadora respondeu, tendo entregue a intenção de recusa.
- 3.3. 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.
- 3.4. 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.
- 3.5. Na verdade, o alegado pela entidade empregadora à trabalhadora foi que há “(...) *uma Assistente Operacional a faltar com atestado de longa duração, uma Assistente Operacional de licença de parto que já solicitou a Licença de amamentação quando regressar ao serviço e duas Assistentes Operacionais com licença de amamentação.*

As necessidades dos doentes determinam que sejam escaladas 4 Assistentes Operacionais para o turno da manhã, 3 para o turno da tarde e uma para o turno da noite, 7 dias por semana. Alguns dos turnos têm sido assegurados com recurso a horas extraordinárias.

Pelo exposto e tendo por princípio garantir o mínimo de segurança nos cuidados prestados aos doentes têm sido distribuídas as tardes da semana e as manhãs de fim de semana por todas as Assistentes Operacionais com direitos de igual valor aos da assistente operacional ... (...).

Assim sendo, proponho a recusa do pedido do horário flexível tendo como fundamentos as exigências imperiosas do funcionamento do hospital e as

dotações existentes de assistentes operacionais que impossibilitam a substituição da trabalhadora, que é indispensável ao funcionamento do serviço.”

- 3.6.** Ou seja, não fundamentou a recusa ao pedido em **exigências imperiosas do funcionamento da empresa**, não tendo especificado as mesmas, e na **impossibilidade de substituir o trabalhador**. Aliás, mencionou até que alguns dos turnos têm sido assegurados com recurso a horas extraordinárias, não tendo afirmado que tal constitui um entrave ao funcionamento do serviço.
- 3.7.** A entidade empregadora para demonstrar as exigências imperiosas que a impedem de conceder o horário flexível solicitado deveria apresentar factos, tais como grelhas de horários de trabalho, que clarifiquem que o horário solicitado não é factível dentro dos horários existentes e 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 justificar a indispensabilidade do trabalho prestado pela trabalhadora.
- 3.8.** Ora, com o que 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.
- 3.9.** 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.

- 3.10.** A CITE reconhece ainda a possível dificuldade em atribuir mais um horário flexível, sendo de trazer à colação o instituto da colisão de direitos previsto o 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.
- 3.11.** 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.
- 3.12.** 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.”*
- 3.13.** 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.

3.14. Assim, conclui-se que a entidade empregadora não apresenta razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o seu funcionamento, 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.

4.2. Recomenda-se que 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, 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 5 DE NOVEMBRO DE 2014