

## PARECER N.º 426/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 1274 – FH/2014

### I – OBJETO

- 1.1. Em 8.10.2014, o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas dirigiu à CITE a seguinte exposição:

*“O Trabalhador ..., Assistente Operacional a exercer funções no ... em regime de trabalho por turnos rotativos requereu, em 19 de junho de 2014 a flexibilidade de horário ao abrigo da alínea b) do nº 1 do art.º 59.º da CRP e dos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.*

*O pedido assenta no facto, de por um lado o baixo salário que usufrui torna incompatível o pagamento de uma creche ou ama ou ainda numa instituição onde possa deixar a sua filha com idade inferior a dois anos tendo mesmo mudado a sua vida para casa dos pais com deslocação diária e horários dispersos durante o período de trabalho.*

*A prática do horário de turnos torna impossível o estabelecimento de rotinas e previsão de qualquer acompanhamento à sua filha impossibilitando também qualquer possibilidade de conciliação entre a vida familiar e profissional, salientar ainda que o trabalho para além de se repor turnos está sempre a ser mudado o que ainda torna mais difícil qualquer previsão ou tentativa de conciliação.*

*Acresce ainda que a mãe trabalha numa empresa, em que o horário de trabalho está relacionado com o fuso horário do Brasil e o mais cedo que consegue entrar é*

*ao meio dia e a saída é no mínimo às 21 horas, desta forma também tem dificuldade em estar com a criança.*

*Em 4 de julho foi-lhe requerido que apresentasse “uma declaração onde conste que os menores (dois trabalhadores tinham pedido o mesmo), referidos nos respetivos requerimentos. Vivem cada um deles, respetivamente, em comunhão de bens e alimentação”.*

*Foi o que o trabalhador fez, conforme atesta a Junta de Freguesia ... no dia 11 de agosto de 2014 e entregue nos serviços em 19 de agosto de 2014.*

*Em 23 de setembro de 2014, violando todos os prazos legais previstos o trabalhador toma conhecimento do indeferimento do seu pedido sendo apresentado como argumento “... face à situação crítica em pessoal do ...”*

*O trabalhador contestou, em 24 de setembro de 2014 essa decisão alegando que “Ora, o motivo indicado é totalmente impossível da minha parte de ser resolvido por ser uma decisão política que a mim não me cabe decidir pelo que da mesma situação não me posso defender ou de a contestar.*

*No entanto esta situação impede-me, na prática de poder acompanhar a minha filha de idade inferior a 2 anos devido ao regime de horários de trabalho, por turnos, que me é imposto e que impede qualquer possibilidade de conciliação entre a vida profissional e pessoal com claro prejuízo desta pelo que solicito a reavaliação do indeferimento de que agora tive conhecimento”.*

*Apesar da existência de prazos legais previsto para a resposta até esta data o trabalhador não recebeu resposta alguma.*

*Assim, solicitamos a V. Exa intervenção na recusa de atribuição do horário flexível pelo ... ao trabalhador, nosso associado, ...” .*

- 1.2.** Na sequência das diligências realizadas no âmbito do Processo 993-QX/2014, relativo à exposição supra transcrita, a CITE recebeu em 26.11.2014, do Chefe de Repartição de Pessoal Civil da DIREÇÃO DE ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ... conforme se transcreve:

*“ASSUNTO: RECUSA DO PEDIDO DE AUTORIZAÇÃO DE TRABALHO EM REGIME DE HORÁRIO FLEXÍVEL - ASSISTENTE OPERACIONAL ...*

*Ref.<sup>a</sup>: V/Ofício 2526/cite/2014, de 29out2014*

- 1. Relativamente ao assunto em epígrafe e na sequência da análise efetuada ao teor da queixa apresentada pelo sindicato dos trabalhadores em funções públicas e sociais do sul e regiões autónomas, cujo teor foi reproduzido no V/Ofício em referência, encarrega-me o Exmo. Major-General DARH de informar nos termos seguintes:*
  - a. Na sequência de procedimento concursal para o efeito, o trabalhador ..., passou a integrar, desde 10 de agosto de 2010, a carreira e categoria de assistente operacional, na área funcional de Apoio Geral e Vigilância às Instalações do ..., em conformidade com as cláusulas 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup> do Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado.*
  - b. Em 19jun 14, o supra identificado trabalhador requereu a autorização para exercer funções na modalidade de horário flexível, ao abrigo da alínea b) do n.º 1 do art.º 59.º da CRP e dos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.*
  - c. O seu pedido viria a ser objeto de indeferimento por despacho de 30 de julho, exarado na informação n.º 156/SGPC/14 da DARH, face à situação crítica em termos de pessoal vigilante no ... Consultado para se pronunciar sobre a matéria requerida, o ... alertou para o facto de que a alteração da modalidade de horário iria inviabilizar a continuidade da organização das escalas de turnos, uma vez que conta com 8 vigilantes que integram diariamente aquelas escalas.*
  - d. Em 24set14, o trabalhador ... veio apresentar uma contestação ao indeferimento do seu pedido de atribuição de horário flexível, alegando que os fundamentos que serviram de base àquela decisão, não lhe podem ser imputados.*

*e. Na sequência, esta Repartição viria a reiterar a posição inicialmente assumida, através da Nota n.º RPC.SGPC.SRG.-2014-25053, enfatizando o facto de a decisão se basear em exigências imperiosas de serviço do ..., em conformidade com o previsto no artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.*

*f. Pese embora a existência de um motivo válido do ponto de vista substancial e legal para a recusa do pedido efetuado, uma leitura mais detalhada das previsões ínsitas no artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, conjugada com a alínea c) do art.º 3.º do DL 76/2012, de 26 de março, permite concluir que houve efetivamente uma preterição do procedimento previsto no n.º 5 do Código do Trabalho, que impõe ao empregador o envio do processo a essa Comissão para Parecer Prévio no caso de intenção de recusa.*

*g. Cientes das presunções legais previstas no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, decorrentes da não observação dos procedimentos elencados, cumpre, no entanto, sensibilizar essa Comissão para a especificidade das funções de vigilante exercidas por este trabalhador no ..., instituição de ensino que funciona em regime de internato, não podendo, nessa medida, e atendendo à sua missão, prescindir de um sistema de trabalho por turnos em regime de rotatividade com os restantes trabalhadores adstritos aquelas funções.*

*h. Mais se informa que presentemente, o vertente trabalhador encontra-se dispensado durante 180 dias de serviço noturno, em virtude de estar a cumprir um plano terapêutico dirigido para o tratamento de síndrome ansio-depressivo em remissão.*

*i. Neste enquadramento, e visando à sanção dos procedimentos supra descritos, submete-se, desta feita, os elementos previstos no n.º 5 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com vista à emissão de Parecer Prévio relativo à intenção de recusa da modalidade de trabalho em horário flexível, nos termos legalmente previstos.*

*2. São estes os esclarecimentos tidos por úteis e relevantes quanto à interpelação desta feita.*

*Anexos:*

*a) Pedido do trabalhador*

*b) Informação n.º 156/SGPC/14 da RPC/DARH*

*c) "Apreciação do trabalhador"*

**1.2.1.** O pedido apresentado pelo trabalhador, em 19.06.2014 é formulado nos termos que se transcrevem:

“EXMO. SENHOR ...

Eu, ..., trabalhador do ..., com profissional de Vigilante/Assistente Operacional e com um período normal semanal de 40 horas semanais em regime de turnos rotativos, declaro que tenho uma filha de nome, ..., nascida em 15 /11/2012.

Venho por este meio requerer a flexibilidade do meu horário de trabalho, no período compreendido entre as 08h30 e as 17h ao abrigo da alínea b) do n.º 1 do art.º 59.º da CRP e dos artigos, 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Mais informo que este horário deverá ser atribuído a partir de 19/6/2014, prolongando-se até a menor fazer 12 anos de idade.

Anexos: Cédula de nascimento.

Pede deferimento,”

**1.2.1.1.** Constam do pedido do trabalhador, dois despachos manuscritos com o seguinte teor:

“Existe inconveniente para o serviço  
19/06/2014”

“Existe inconveniente para o serviço e prejuízo p/terceiro.

Propõe-se indeferimento

19.06.2014”

- 1.2.2.** São juntos ao processo agora em análise Informação manuscrita do Chefe de quem o Requerente depende diretamente, datada de 19.06.2014 e a Informação manuscrita n.º 156/SGPC/14, de 30.07.2014 do Chefe da Repartição de Pessoal Civil, cujos teores são os seguintes que se transcrevem:

*“Reiteração de situação já indeferida. Existe prejuízo para o serviço e para terceiros, é de indeferir. Foi contratado para AO Vigilância em regime de contrato de trabalho em funções públicas para trabalho por turnos.”*

*“Indefiro, face à situação crítica do...”*

- 1.3.** Do Processo n.º 993-QX/2014, consta um documento do Chefe da Repartição de Pessoal Civil, datado de 1.08.2014, dirigido ao ... com interesse para emissão do parecer prévio solicitado, que se transcreve:

*“Assunto: OBTENÇÃO DE DESPACHO PARA AUTORIZAR A MODALIDADE DE HORÁRIO FLEXÍVEL DOS ASSISTENTES OPERACIONAIS NMec ..., ... E NMec ..., ..., DO ...*

*(...)*

*Relativamente ao assunto em epígrafe, encarrega-me o Exmo. MGen DARH de:*

*1. Informar que por meus despachos de 30Jul14 e 31Jul14 proferido no uso de competência subdelegada, foi indeferido ao abrigo do artigo 57.º da Lei n.º7/2009, de 12Fev e do artigo 135.º da Lei n.º 59/2008, de 11 Set, o pedido de horário de trabalho na modalidade de horário flexível no período das 08H30 às 17H00 dos Assistentes Operacionais NMec ..., ... e NMec ..., ..., face à situação crítica em pessoal do ...;*

*2. Solicitar que seja dado conhecimento aos trabalhadores do teor desta nota.”*

1.3.1. Do referido documento consta a nota: “Tomei conhecimento (...) 23/09/2014”.

1.4. Por carta datada de 24.09.2014 o trabalhador requerente vem apreciar a intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Exmo. Sr. ...*

*Assunto: Contestação à recusa de atribuição de horário flexível*

*Na sequência do pedido por mim elaborado tendo em vista a atribuição de horário flexível, por mim requerido em 19 de junho de 2014 ao abrigo da alínea b) do n.º 1 do 59.º da CRP e dos artigos 56.º e 57.º da Lei no 7/2009 de 12 de fevereiro, fui notificado em 23/09/2014 do seu indeferimento “face à situação crítica em pessoal no ...”.*

*Ora, o motivo indicado é totalmente impossível da minha parte de ser resolvido por ser uma decisão política que a mim não me cabe decidir pelo que da mesma situação não me posso defender ou de a contestar.*

*No entanto esta situação impede-me, na prática de poder acompanhar a minha filha, de idade inferior a 2 anos devido ao regime de horários de trabalho, por turnos, que me é imposto e que impede qualquer possibilidade de conciliação entre a vida profissional e pessoal com claro prejuízo desta pelo que solicito a reavaliação do indeferimento de que agora tive conhecimento.”*

1.5. Por Ofício datado de 17.10.2014 a Repartição de Pessoal da Direção de Administração de Recursos Humanos ... notifica o ... do seguinte:

*“Assunto: Envio de Contestação a despacho de decisão, do Assistente Operacional NMec ..., ..., do ...*

*Ref(s): Nota n.º 983/CGP Proc. 10.780 de 24Set14, do ...*

*Relativamente ao assunto em epígrafe, encarrega-me o Exmo. MGen DARH de informar que:*

1. *O pedido de horário de trabalho na modalidade de horário flexível do Assistente Operacional NMec ..., ..., foi indeferido com base na fundamentação das exigências imperiosas do funcionamento do serviço do ..., conforme previsto na legislação vigente sobre a matéria, dos quais se destaca o artigo 57.º da Lei n.º7/2009 de 12Fev;*
2. *Deve ser dado conhecimento do teor desta nota ao trabalhador.”*

## 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/às 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/a trabalhador/a, 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.<sup>1</sup>

**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.** 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:

<sup>1</sup> Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 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.

**2.7.1.** 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.

**2.8.** 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.

**2.9.** 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.

**2.10.** O acervo legislativo supra referido é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, atualmente por efeito do previsto na alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 junho, cuja vigência se iniciou a 1 de agosto de 2014.

- 2.11.** Assim, e atendendo a que o pedido do trabalhador foi realizado em 19.06.2014, em data anterior à entrada em vigor da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, esclarece-se o seguinte:
- 2.12.** Considerando o que foi referido no pedido de parecer prévio dirigido à CITE relativo ao trabalhador requerente, em como este: *“passou a integrar, desde 10 de agosto de 2010, a carreira e categoria de assistente operacional, na área funcional de Apoio Geral e Vigilância às Instalações do ..., em conformidade com as cláusulas 2ª e 3ª do Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado.”*, resultou confirmado pelo empregador público que o trabalhador é titular de um contrato de trabalho em funções públicas e o que o mesmo integra uma carreira geral, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 49.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro<sup>2</sup>, então em vigor à data do pedido, sendo-lhe aplicado o procedimento decisório previsto no artigo 57.º do Código do Trabalho e não o procedimento decisório previsto no artigo 86.º do Regulamento do RCTFP.
- 2.13.** Neste sentido, e uma vez mais, atendendo a que o pedido foi recebido pelo empregador público em 19.06.2014, só em 23.09.2014 o trabalhador terá tido conhecimento da intenção de recusa e só em 25.11.2014 foi solicitado o parecer prévio à CITE, há muito se encontravam ultrapassados os prazos estabelecidos nos n.º 3 e n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.14.** Em rigor, por efeito legal previsto nas alíneas a) e c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho considera-se que o empregador público aceita o pedido nos seus precisos termos quando exista inobservância dos prazos para comunicar a intenção de recusa ou para submeter o processo à apreciação da CITE, não incumbindo, por isso, a esta Comissão a análise dos motivos invocados na intenção de recusar o pedido formulado.
- 2.15.** Não obstante a conclusão alcançada e uma vez que é o próprio empregador que reconhece o efeito jurídico previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho sem, no entanto, deixar de enfatizar *“a especificidade das funções de*

<sup>2</sup> Consultar, atualmente, o artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

*vigilante exercidas por este trabalhador no ..., instituição de ensino que funciona em regime de internato, não podendo, nessa medida, e atendendo à sua missão, prescindir de um sistema de trabalho por turnos em regime de rotatividade com os restantes trabalhadores adstritos aquelas funções.”, compete referir o seguinte:*

- 2.15.1.** 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 respeitam tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.15.2.** Em rigor a doutrina da CITE é alicerçada por Acórdãos<sup>3</sup> já proferidos pelos nossos tribunais superiores e nesse sentido tem firmado que considerações que não respeitem objetivamente a exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a sendo este/a indispensável

---

<sup>3</sup> 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](http://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.”.*

não são suficientes 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*”.

**2.15.3.** 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 funcionamento do serviço, 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 pelo trabalhador ..., porquanto, nos termos previstos na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho considera-se que o empregador aceitou o pedido do trabalhador nos seus precisos termos, uma vez que não submeteu o processo à apreciação da CITE no prazo previsto no n.º 5 do referido preceito legal.
- 3.2.** Recomendar à DIREÇÃO DE ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS ... que deve elaborar o horário flexível ao trabalhador, 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.

- 3.3.** Arquivar o Processo n.º 993-QX/2014, uma vez que a matéria objeto da exposição apresentada pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas ficou decidida no presente parecer devendo o mesmo ser notificado ao empregador público, ao trabalhador requerente e ao Sindicato mencionado.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 16 DE DEZEMBRO DE 2014**