

## PARECER N.º 440/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 1278 – FH/2014

### I – OBJETO

- 1.1. Em 02.12.2014, a CITE recebeu, da empresa ..., S.A., pedido de parecer prévio à recusa de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 1.2. O pedido de horário flexível foi elaborado pela trabalhadora e recebido na entidade empregadora em 29/10/2014, no qual terá declarado ser mãe de duas crianças, uma de 3 anos e outra de 8 meses, solicitando autorização para trabalhar no horário das 09h00 às 17h00, de segunda a sexta-feira, nos seguintes termos:

*...venho por este meio, solicitar a atribuição de horário regular e expor a minha situação...*

*O meu marido encontra-se a trabalhar em ... das 9h-19h, com intervalo de almoço, numa escola de mergulho!*

*Temos duas crianças pequenas de 3 anos e de 8 meses, que se encontram em infantários diferentes e que abrem às 8h!*

*É impossível contar com o meu marido para poder ir levá-los ou buscá-los...*

*Não temos qualquer familiar por perto...*

*O meu marido não possui um horário publicado, que me permita saber de antemão quando irão ser as suas folgas, pois variam consoante as marcações...*

*Tenho plena consciência que já há imensos colegas com horários especiais e compreendo perfeitamente que a empresa acabe por ser “lesada” com estes pedidos...*

*Compreendo que a empresa não pode solucionar todos os problemas pessoais e familiares dos colaboradores, mas não me ocorre qualquer outra solução, visto que precisamos os dois de trabalhar...*

*Agradeço a vossa compreensão e sensibilidade em relação à minha situação...*

*Estou disponível para entregar todos e quaisquer documentos e provas necessárias.*

- 1.3.** Pela entidade empregadora, foi comunicada à trabalhadora em 18/11/2014, a intenção de recusa, por carta registada nos seguintes termos:

*[...]*

*Acusamos a receção do e-mail que nos enviou no passado dia 29 de outubro de 2014, no qual veio requerer à ..., S.A. (“...”), o deferimento do pedido de flexibilidade de horário de trabalho, apresentando para tanto a fundamentação que a motiva.*

*Todavia, e pese embora o seu pedido tenha merecido a nossa melhor atenção, a pretensão que V. Exa nos apresenta terá que ser por nós rejeitada, pelos motivos que passamos a expor.*

*Em primeiro lugar, importa referir que o pedido de flexibilidade por si apresentado não respeita os formalismos legais exigidos e previstos no artigo 57.º, n.º 1 do Código do Trabalho (“CT”).*

*Com efeito, contrariamente à obrigação a que está adstrita, V. Exa não procede à indicação do prazo que estima ser necessário à duração do regime de flexibilidade de horário de trabalho, o que se afigura ser um elemento preponderante na determinação do período durante o qual este regime de natureza excepcional poderia em abstrato vigorar.*

*De igual forma, V. Exa não instrui o seu pedido com declaração da qual conste que os menores vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 57.º, n.º 1, alínea b), subalínea i) do CT, limitando-se a referir que “tem” duas crianças pequenas, de 3 e de 8 anos, o*

*que, por si só, não reveste relevância para que lhe seja deferido o pedido que ora apresenta, facto que consubstancia motivo para recusa do pedido do Trabalhador, de acordo com os Pareceres do CITE n.º 22/CITE/2014 e n.º 33/CITE/2014.*

*Não obstante, julgamos que é importante e essencial esclarecer que, para além destes requisitos formais de índole estritamente legal, a ... não pode atender ao seu pedido “por exigências imperiosos de funcionamento da empresa”, os quais se passam a expor.*

*Tal como V. Exa tem conhecimento, e invoca no seu requerimento, via e-mail possui “plena consciência que já há imensos colegas com horário especiais e compreendo perfeitamente que a empresa acabe por ser “lesada” com estes pedidos” (realce nosso).*

*Acrescentando ainda que compreende “que a empresa não pode solucionar todos os problemas pessoais e familiares dos colaboradores, mas não me ocorre qualquer outra solução”.*

*Assim, tal como refere, há “imensos” colaboradores a beneficiar do regime de exceção, que V. Exa pretende usufruir, o que resulta na impossibilidade prática de deferir o seu pedido, sem que daí decorram consequências prejudiciais graves ao funcionamento da empresa.*

*Com efeito, e tal como V. Exa não ignora, a ... tem procurado aceder aos pedidos de conciliação da vida pessoal com a vida profissional dos seus trabalhadores, o que faz em respeito pelos superiores valores éticos que procura corporizar enquanto empresa de confiança no setor da prestação de serviços de handling e no tecido empresarial português, sendo prova disso mesmo o facto de correntemente existirem, num universo de 45 trabalhadores no Departamento de Passageiros que exercem a mesma função que V. Exa, 3 trabalhadores com horário regular por motivos de assistência à família, bem como de outros 4 com restrições no horário de prestação de trabalho por motivos de saúde.*

*É de todo impossível à ..., na qualidade de entidade empregadora aceder a este seu pedido, quando o mesmo vem em contraciclo com aquelas que são as reais necessidades da empresa.*

*Na verdade, e tal como V. Exa tem perfeito conhecimento, o core business da ..., prestação de serviços de handling, encontra-se intrinsecamente condicionado por aquelas que são as reais necessidades das companhias aéreas a que presta serviços e dos aeroportos nos quais presta serviços, ficando numa posição de “refém” quanto à oferta por estas realizada e pela procura agregada dos passageiros nos aeroportos em que opera.*

*Nessa medida, a ... para prosseguir o seu objeto social e as atividades às quais se encontra contratualmente obrigada, tem de adequar a prestação dos seus serviços, bem como os horários dos seus trabalhadores, àquelas que são as reais necessidades dos aeroportos onde opera, as quais lhe são impostas, tendo a ... que se encontrar apta a prestar serviços nos períodos de maior afluência dos aeroportos onde opera.*

*Assim, e diferentemente da generalidade das atividade económicas em que a empresa determina o horário que presta serviço, no caso em apreço o horário em que é necessário que a ... preste serviço é-lhe ditado pelas companhias aéreas a que presta serviços e pelos aeroportos onde opera não sendo possível, como V. Exa bem sabe, que esta proceda a uma seleção do serviço que presta em função de índices de oportunidade ou da disponibilidade dos seus recursos humanos.*

*Sendo, que V. Exa tinha conhecimento desse fator quando acordou na celebração do contrato de trabalho ao qual se encontra vinculada, tendo-se predisposto à prestação de trabalho por turnos, bem como ao cumprimento dos horários de trabalho estabelecidos, sendo que agora pretende alterar as circunstâncias, quando estas resultam inalteradas para a empresa.*

*Daqui não decorreriam especiais problemas, acaso houvesse uma elevada procura dos serviços prestados pela ... no período que corresponde ao horário regular, o que não corresponde à realidade.*

*Com efeito, o horário que V. Exa requer, das 09.00 horas às 17.00 horas — de segunda-feira a sexta-feira, não se coaduna com aquela que é a frequência diária das aeronaves no Aeroporto onde presta os seus serviços, i.e., o Aeroporto de ...*

*Com efeito, o maior volume de trabalho verifica-se, independentemente dos diferentes períodos do ano, ao sábado e domingo, sendo que os maiores picos de trabalho, decorrentes das chegadas e partidas no aeroporto de ..., se verificam entre as 07.00 horas e as 10.30 horas e entre as 15.00 horas e as 21.00 horas.*

*[...]*

*Razão pela qual, o pedido formulado por V. Exa. contraria frontalmente aquelas que são as necessidades da ... e que se reconduzem à prestação de trabalho entre as 07.00 horas e as 10.30 horas e entre as 15.00 horas e as 21.00 horas, de segunda-feira a domingo.*

*É que importa não esquecer, que atendendo ao volume de trabalho imposto e às funções desempenhadas por V. Exa o pedido que agora formula, sempre implicaria:*

- (i) O não prolongamento da prestação de serviços além da amplitude horária que V. Exa requer;*
- (ii) A impossibilidade de antecipar o horário da sua prestação de trabalho;*
- (iii) A ausência de prestação de trabalho aos sábados e domingos (dias em que a prestação de trabalho duplica em função do elevado n.º de voos e passageiros);*
- (iv) A prestação obrigatória de trabalho no período compreendido entre as 11.00 horas e as 14.00 horas (sendo que os picos, como já se referiu, se verificam precisamente em horários distintos - entre as 07.00 horas e as 10.30 horas e entre as 15:20),*

*A isto acresce ainda o facto de aqueles trabalhadores que prestam trabalho ao sábado e domingo terem legalmente direito a fins de semana obrigatórios, a cada 7 semanas, o que implica inevitavelmente a impossibilidade de articulação com os trabalhadores que praticam horários regulares...*

*[...]*

*O facto de, no preciso momento, a empresa já possuir um conjunto significativo de trabalhadores a beneficiarem do regime de flexibilidade de horário de trabalho, acarreta, concomitantemente, que os demais trabalhadores que não*

*prestam trabalho com restrições de horário, que caminham a passos largos para ser a exceção, fiquem sobrecarregados com os turnos que restam.*

*Os quais são aliás os mais desgastantes para o seu ciclo biológico, com todas as consequências que daí possam advir.*

*Já que a prestação desse trabalho implica inevitavelmente consequências ao nível do cansaço e da privação de sono, potenciando não só os acidentes de trabalho como também os acidentes em resultado do trabalho (cumprimento defeituoso da prestação a que se encontram obrigados), algo que na indústria aqui em apreço reveste uma importância significativa, podendo redundar em danos de valor incalculável.*

*Sendo este tipo de acidentes uma das principais preocupações para a ... no presente momento.*

*[...]*

*Acresce que, não consegue a ... vislumbrar o porquê de não ser o marido de V. Exa com um horário de trabalho que se inicia às 09.00 horas e que cessa às 19.00 horas, numa escola de mergulho, que procede a este pedido à sua entidade empregadora, tanto mais quanto se reputa de dificilmente verificável a necessidade, quanto a este, de prestação de trabalho suplementar, ou de trabalho noturno e que certamente facilitaria o seu provimento.*

*Atento o exposto, gostaríamos de esclarecer que não está em causa a compreensão e colaboração da empresa na conciliação da sua vida profissional com a pessoal mas, tão só, a impossibilidade de reunir condições para conciliar a sua pretensão com o normal funcionamento do serviço onde se integra, sem prejuízo de a ... se comprometer a envidar todos os esforços possíveis no sentido de proporcionar a V. Exa as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional a vida familiar e pessoal.*

*[...]*

- 1.4.** Em sede de apreciação à recusa, rececionado pela empregadora em 25/11/2014, a trabalhadora veio dizer o seguinte:

*[...]*



*Assim, importa, desde logo, colmatar essa insuficiência, ou seja, juntar a documentação a que alude o n.º 1 do art.º 57.º e prestar os esclarecimentos que não foram prestados no pedido inicial, a saber:*

*- Junta Certidão emitida pela Junta de Freguesia da sua residência, pela qual é certificado que os seus dois filhos: ... e ... vivem em comunhão de mesa e habitação com seus pais;*

*- Junta cópias certificadas dos Cartões de Cidadão de ..., nascido no dia 01 de maio de 2011, e de ... nascida no dia 20 de fevereiro de 2014, comprovativas de que estes menores são filhos de ... e de ...;*

*- Junta duas declarações emitidas por ..., Lda. e Fundação ... pelas quais é certificado que os menores ... e ... frequentam, respetivamente, aquelas duas Instituições com os horários de funcionamento das 07,45 horas às 19.00 horas e das 08.00 horas às 19.00 horas;*

*- Junta declaração emitida por ..., Lda., com sede em ..., pela qual é declarado que ... se encontra a trabalhar nessa empresa com o horário de trabalho das 09.00 às 19,00 horas, de Segunda a Domingo e folgas rotativas.*

*Vem ainda declarar, nos termos e para os efeitos do disposto na alínea a) do n.º 1 do art.º 57.º do Código do Trabalho que o prazo pelo qual pretende usufruir de horário de trabalho compatível com as suas responsabilidades familiares é de doze meses e que pretende lhe seja facultado um horário de trabalho compreendido entre as 09,00 horas e as 18,00 horas, de 2 a 6ª feira.*

*[...]*

## **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.”*

- 2.2.** 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 (...)*”.
- 2.3.** O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar é um direito consagrado no artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), sob a epígrafe “Direitos dos trabalhadores”, nos termos do qual estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facilitar a realização pessoal e a permitir a conciliação.
- 2.4.** Por outro lado, a Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 68.º, reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. Nele se estabelece ainda que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
- 2.5.** Ambos os artigos integram a categoria de direitos fundamentais inseridos no Catálogo dos direitos e deveres económicos, sociais e culturais, o que faz deles direitos com uma menor “densidade constitucional”, em relação aos Direitos, liberdades e garantias, mas não elimina, nas palavras do Professor Jorge



Miranda, “...o respeito pelo seu conteúdo essencial e, em certos casos, efeito direto e até invocação perante particulares.”<sup>1</sup>

- 2.6.** A Conciliação afigura-se, portanto, como um direito com importantes consequências na vida do trabalhador. Certa doutrina considera-o inclusive como mais um princípio do nosso ordenamento jurídico derivado do princípio da proteção do trabalhador, como os princípios de proteção da maternidade e da paternidade, da dignidade e da segurança no emprego e da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego.
- 2.7.** O cumprimento do princípio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar exige dos empregadores uma organização do trabalho, que tenha em conta as necessidades familiares dos seus trabalhadores, designadamente quando estes tenham de acompanhar os seus filhos menores.
- 2.8.** Uma das formas de o Estado tutelar a Conciliação e a Parentalidade é através da legislação laboral ordinária, o que fez no Código do Trabalho, consagrando, desde logo, e no que toca à Conciliação, um dever geral do empregador de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (artigo 127.º n.º 3 do Código do Trabalho) e, no que toca a ambos os princípios, um dever específico na organização do tempo de trabalho segundo o qual o empregador deve facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 212.º do Código do Trabalho), afastando a ideia de que o período de funcionamento é um limite absoluto à organização dos horários de trabalho, tal como ensina Pedro Romano Martinez.<sup>2</sup>
- 2.9.** O direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário (artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho), constituem ainda medidas concretas de

---

<sup>1</sup> MIRANDA, Jorge. *Direito Constitucional IV*, 4ª ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2008.

<sup>2</sup> Martinez, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*, 5ª ed. Coimbra: Almedina, 2010, pág. 567 a 570.

promoção da conciliação da vida profissional e familiar de trabalhadores com responsabilidades familiares.

**2.10.** Esta realidade também é reconhecida e respeitada no âmbito da União Europeia. A este propósito, a Resolução do Parlamento Europeu sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e privada (2003/2129/(INI)):

*“Considera que a política da família deve criar condições para que os pais passem mais tempo com os filhos; uma repartição mais equilibrada entre a vida profissional e os cuidados aos próprios filhos resultariam, em muitos casos, num melhor contacto entre pais e filhos e teria ainda efeitos positivos, promovendo a constituição de famílias e uma maior estabilidade das mesmas; considera ainda que uma redução global do tempo diário de trabalho é a melhor forma de promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.”*

**2.11.** Termos em que se conclui que conciliar a vida familiar e profissional implica promover nas organizações a sensibilização e implementação de medidas conciliadoras, assim como também requer adequar e melhorar as respostas de apoio social às necessidades das famílias.

**2.12.** No que concerne ao horário flexível, o artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

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

- 2.14.** O conceito de horário de trabalho flexível está definido no n.º 2 do artigo 56.º do CT, segundo o qual horário flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.15.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:
- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
  - b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
  - c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.
- 2.16.** E o n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que “o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.
- 2.17.** Torna-se assim essencial que as empresas, em especial as grandes empresas, como é o caso da empresa em apreço, ponderem os efeitos sobre as famílias de realidades como o aumento crescente do custo de vida, o aumento das taxas de desemprego, a instabilidade e a precariedade do emprego e a redução dos rendimentos do trabalho e das prestações sociais e procurem o equilíbrio das relações laborais, executando medidas ativas de conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, de modo a não alterar e perturbar a vivência quotidiana das famílias e que alegadas necessidades de reestruturação do estabelecimento não se podem sobrepor.

- 2.18.** 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.*
- 2.19.** Na sequência do exposto, em face do 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, isto é:
    - a. - Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
    - b. - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
    - c. - Apresentar declaração de que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação;
  - ii) se foi observada pela entidade empregadora a tramitação processual legalmente consagrada para os pedidos de trabalho em 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*, únicos motivos que podem servir de fundamento à intenção de recusa.
- 2.20.** Ora, face ao exposto, o pedido da trabalhadora configura um pedido de trabalho em regime de horário flexível, na aceção do disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT e cumpre todos os requisitos neles estatuídos.
- 2.21.** Com efeito, no processo ora em apreciação, o pedido da trabalhadora respeita os supra requisitos legais, não procedendo desde já o entendimento da entidade empregadora de que “... *contrariamente à obrigação a que está adstrita, V. Exa. não procede à indicação do prazo que estima ser necessário à duração do*

*regime de flexibilidade de horário de trabalho, o que se afigura ser um elemento preponderante na determinação do período durante o qual este regime de natureza excepcional poderia em abstrato vigorar.”.*

- 2.22.** Na verdade, relativamente, à não indicação do prazo durante o qual a trabalhadora pretende que lhe seja aplicado o regime de horário flexível, a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a CITE tem entendido que na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte da requerente, se deve entender que esta pretende aquele horário até aos 12 anos de idade da sua filha mais nova, se antes não cessar o motivo que justificou o pedido.
- 2.23.** Tal omissão, não essencial, é, no entanto, suprida em sede de oposição à intenção de recusa apresentada pela trabalhadora em 25/11/2014, nos termos da qual a trabalhadora esclarece, que pretende usufruir do horário flexível durante o período de 12 meses.
- 2.24.** Quando ao facto que invoca para indeferir o pedido, de que... *não instrui o seu pedido com declaração da qual conste que os menores vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 57.º, n.º 1, alínea b), subalínea i) do CT*, tal preterição foi igualmente sanada em sede de oposição à intenção de recusa apresentada pela trabalhadora em 25/11/2014.
- 2.25.** Considera-se, assim, estarem cumpridos os requisitos legais exigidos para o pedido de horário flexível, com início às 09h00 e termo às 18h00, tal como indicado na sua oposição à intenção de recusa.
- 2.26.** Quanto à tramitação processual, conclui-se que a empregadora cumpriu todos os trâmites processuais, tendo remetido em tempo o processo para apreciação pela CITE, entidade competente para emitir parecer prévio necessário.

- 2.27.** Porém, quanto aos motivos invocados, os mesmos não assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa nem na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, únicos fundamentos, como se disse, relevantes para a recusa de trabalho em regime de horário flexível.
- 2.28.** Na verdade, competia à entidade empregadora provar que a atribuição da flexibilidade de horário requerido pela trabalhadora, põe em causa o funcionamento da empresa, o que não acontece, uma vez que não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação dos horários pretendidos por aquela trabalhadora, nem que a trabalhadora não pode ser substituída em caso de ser indispensável, até por que a trabalhadora, pratica horário de trabalho a tempo parcial (27 horas semanais, a que corresponde 5 horas e meia por dia, facto não refutado pela entidade empregadora) e indica uma amplitude de 9 horas, o que se afigura suficiente para cobrir 4 horas e meia do período indicado como os “...maiores picos de trabalho...”, das 5 horas e meia a que está obrigada contratualmente, embora não resulte do processo remetido, quando a entidade empregadora podia e devia tê-lo feito, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que horário de trabalho pratica e de que tipo.
- 2.29.** Diga-se ainda que não se alcança a relevância das considerações tecidas quanto ao “... *porquê de não ser o marido de V. Exa com um horário de trabalho que se inicia às 09.00 horas e que cessa às 19.00 horas, numa escola de mergulho, que procede a este pedido à sua entidade empregadora, tanto mais quanto se reputa de dificilmente verificável a necessidade, quanto a este, de prestação de trabalho suplementar, ou de trabalho noturno e que certamente facilitaria o seu provimento*”, tanto mais que a lei confere a ambos os progenitores o direito a usufruir em simultâneo do regime de horário flexível.
- 2.30.** Mais se diga que, o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos



empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do já citado artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

- 2.31.** Quanto ao alegado de que existem mais trabalhadores com horário flexível, é de trazer à colação o instituto da colisão de direitos previsto no artigo 335.º do Código Civil e, com esse fundamento e desde que a empregadora demonstre cabal e inequivocamente que as situações concretas existentes colidem entre si, fazer cessar todas as situações iguais ou da mesma espécie e os titulares cederem o seu direito na medida do necessário para que todos consigam, num esforço de concordância prática, exercer o direito a que se arrogam.
- 2.32.** Diz o mesmo instituto que, quando os direitos forem desiguais ou de espécie diferente, prevalecerá o que deva considerar-se superior.
- 2.33.** Relembra-se nesta sede, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em [www.dgsi.pt](http://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.”*
- 2.34.** Conclui-se, assim, que a entidade empregadora poderá e deverá fazer ceder os horários de todos os trabalhadores com horário flexível e só no fim dessa tarefa

de harmonização é que estará em condições de concluir pela recusa, apresentando nessa altura razões da existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelos trabalhadores ou trabalhadoras, põe em causa o seu funcionamento e concretizando os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação dos horários pretendidos pelos e pelas trabalhadores e trabalhadoras.

- 2.35.** Refira-se, porém, que a atribuição de horário flexível aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares não é um direito absoluto e não os exonera do cumprimento das suas obrigações e deveres laborais e contratuais, designadamente de assegurar o cumprimento do período normal de trabalho diário a que está obrigado ou ao cumprimento de ordens legítimas, podendo ter de ceder nos casos de colisão de direitos, nos termos do disposto no artigo 335.º do código civil, sendo legítimo, por exemplo, que, em caso de inexistência de outros trabalhadores, exigir a presença da trabalhadora no seu local de trabalho para a prestação de trabalho em tempo que, em princípio, não estaria obrigada, nomeadamente, por recurso a trabalho suplementar, no respeito, no caso concreto e, em especial, pelos artigos 58.º a 60.º do Código do Trabalho.

### III – CONCLUSÃO

Na sequência de todo o exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível da trabalhadora...
- 3.2.** Recomendar que a empregadora ..., S.A.,, na medida das suas possibilidades, proporcione à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar no cumprimento do princípio consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo

59.º da Constituição da República Portuguesa, e do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho.

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