

**PARECER N.º 71/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 187 – FH/2014

**I – OBJETO**

- 1.1. Em 24 de fevereiro de 2014, a CITE recebeu, da empresa ... pedido de parecer prévio à recusa de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares...
- 1.2. O pedido de horário flexível foi feito pela trabalhadora nos seguintes termos:

*..., 28 de janeiro de 2014*

*Assunto: Pedido de Flexibilidade de Horário*

*Exmos. Senhores,*

*Como é do vosso conhecimento, tenho uma criança de 7 anos de idade, a ..., que está matriculada no 2.º ano da Escola Básica do 1.º Ciclo ..., neste ano letivo de 2013/2014, no horário das 9h00 às 17h30.*

*(Declaração anexa/Doc. 1)*

*A ... faz parte do meu agregado familiar, conforme declaração da Junta de Freguesia que anexo. (Doc.2)*

*Eu e o pai da ... somos divorciados e tal como se pode verificar através da decisão do 1.º Juízo de Família e Menores de Lisboa, a ... ficou à minha guarda, sendo que ficará com o pai os fins de semana alternadamente de 15 em 15 dias, (Doc.3 -8 páginas).*

*Face às razões expostas, venho solicitar que me seja atribuído, com efeitos 30 dias após a receção da presente, o regime de flexibilidade de horário em moldes que me permitam terminar o período de trabalho até às 17h00, tendo em conta que tenho uma carga horária diária de 6h e 1h de pausa para refeição.*

*Nos fins de semana que a minha filha está comigo, tenho a necessidade que coincida com os meus dias de descanso dessas mesmas semanas, bem como nos feriados.*

*O direito, que por esta via exerço, acha-se consignado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

*De harmonia com o disposto no artigo 56.º n.º 3 do referido compêndio normativo, o horário flexível é elaborado pelo empregador.*

*Na elaboração de tal regime, devem V. Exas. observar as regras previstas no n.º3 a), b) e c) do mesmo preceito.*

*Junto declaração prevista no n.º 1, alínea b) do artigo 57.º do CT.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*Atentamente*

- 1.3.** Pela entidade empregadora, foi comunicada à trabalhadora a intenção de recusa, por carta registada a 13.2.2014 e recebida a 14.2.2014 nos seguintes termos:

Lisboa, 13 de fevereiro de 2014

*Assunto: intenção de recusa de horário flexível solicitado.*

*Exma. Senhora,*

*Acusamos a receção, no dia 30.01.2014, da carta que remeteu à ..., S.A. (doravante designada por ...), por correio postal registado mediante a qual requer um horário até às 17 horas nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT.*

*V. Exa. solicita ainda o seguinte: «Nos fins de semana que a minha filha está comigo, tenho a necessidade que coincida com os meus dias de descanso dessas mesmas semanas, bem como nos feriados.».*

*V. Ex.<sup>a</sup>. não indica por que período pretende a alteração horária solicitada. Após análise do pedido de V. Exa., a ..., vem, pela presente, comunicar a intenção de recusa de horário flexível solicitado uma vez que existem exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam à atribuição de tal horário conforme de seguida se exporá.*

*(a) Das exigências imperiosas do funcionamento da loja «...» situada no Centro Comercial...*



*V. Exa. tem a categoria profissional de operadora especializada a exercer funções na secção de caixas do hipermercado «...», situado no centro comercial... A loja abre ao público diariamente, das 09H00 às 24H00.*

*V. Ex.<sup>a</sup> presta a sua atividade a tempo parcial (30 horas semanais e 6 horas diárias) num regime de horários rotativos, com folgas rotativas.*

*A loja do Centro Comercial ... apresenta uma média de milhares de clientes, sendo o horário das 12H00 às 14H00, bem como o das 18H00 às 20H00, aquele que abrange a maior afluência da clientela.*

*Consequentemente, é nesta faixa horária que as respetivas secções de loja necessitam do maior número de trabalhadores, de modo a fazer face ao acréscimo de atendimento.*

*A afluência de clientes à loja é ainda maior nos fins de semana e feriados, pois são dias de descanso, que os clientes aproveitam para realizarem as suas compras.*

*A secção de caixas apresenta horários estruturados em função destas necessidades de venda e de fluxos de clientes.*

*A maior parte dos trabalhadores da secção de caixas são mulheres com filhos menores de doze anos. No total existem 32 menores de 12 anos na referida secção da loja.*

*Por forma a conciliar a vida familiar de todos os trabalhadores com as exigências de serviço é prática da loja do Centro Comercial... e em particular, da secção de caixas, coordenar as diversas solicitações de mães e pais, de modo equitativo, consoante as disponibilidades dos colegas e de serviço.*

A secção de caixas da referida loja tem, neste momento, uma equipa composta por oitenta e nove (89) trabalhadores, sendo que apenas trinta e um (31) prestam atividade a tempo completo.

Desses oitenta e nove trabalhadores, trinta e dois (32) têm filhos menores de doze anos, nomeadamente, ..., e... Acresce que, dos trabalhadores elencados, a Sra. ... e a Sra. ... já solicitaram à empresa a prestação da sua atividade em regime de flexibilidade horária. Para garantir o funcionamento contínuo da secção de caixas, a ... organiza o tempo de trabalho desta secção através de vários horários rotativos que permitem a cobertura dos momentos de abertura e fecho da loja, bem como o período intermédio. O número de trabalhadores alocados a cada um dos horários de trabalho referidos depende das necessidades de serviço de cada secção.

Considerando as funções exercidas por V. Exa. bem como a organização e funcionamento da secção de caixas da loja «...» situada no Centro Comercial ..., não é viável atribuir a V. Exa. o horário que solicita.

Com efeito, a ... tem de ter um modelo de organização dos tempos de trabalho que, embora cumprindo todos os requisitos legais, lhe permita garantir a abertura contínua do estabelecimento e fazer face às oscilações de picos de venda que se vão registando diariamente.

O sistema de horários rotativos é o único que permite à empresa garantir que está sempre presente na secção de caixas o número mínimo de trabalhadores durante o período de abertura ao público, atendendo às normais flutuações de clientes ao longo do dia.

*Por esse motivo, no momento da contratação, a ... seleciona aqueles candidatos que tenham disponibilidade para praticar diversos horários de trabalho, como foi o caso de V. Exa.*

*Deste modo, a empresa tem capacidade para ajustar os horários de trabalho aos diversos picos de afluência que se vão registando ao longo das semanas e dos meses.*

*Neste contexto, a ... não retirará utilidade de um horário de trabalho que termine às 17H00, na medida em que ficará impossibilitada de atribuir a V. Exa. os horários que terminem após essa hora. A organização de secção de caixas assenta num modelo de horários rotativos, que permite à empresa ajustar os horários de trabalho às oscilantes exigências de serviço e, conseqüentemente, assegurar a eficiência e a qualidade da atividade económica por aí prosseguida. Se a empresa atribuir a Exa. o horário que solicita, esse modelo é colocado em causa e, em conseqüência o funcionamento da secção de caixas prejudicado.*

*Por outro lado, para garantir a V. Exa. o horário que solicita, a ... terá de prejudicar os demais colegas da secção, sobre quem recairá, a penosidade de realizar os horários de fecho com a maior frequência. As suas colegas de secção ficarão prejudicadas na conciliação da sua própria vida familiar com a atividade profissional.*

*Conseqüentemente, a empresa faltará ao compromisso com estas assumido: o que poderá provocar conflitos laborais (entre esses trabalhadores e a empresa) conflitos internos na equipa, desmotivação e desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para o funcionamento da loja.*

*Refira-se ainda que a ... tenta, sempre na maior extensão possível, conciliar a vida profissional dos seus trabalhadores com a vida familiar.*

*No entanto, a ... não pode comprometer-se a atribuir a V. Ex.<sup>a</sup> um horário até às 17H00, todos os dias, por um período de tempo indeterminado e que pode prolongar-se até a sua filha completar 12 anos de idade. Tal simplesmente não é compatível com as exigências de serviço e com a atividade económica desenvolvida pela sua entidade empregadora.*

*Por último, V. Exa. solicita o seguinte: «Nos fins de semana que a minha filha está comigo, tenho a necessidade que coincida com os meus dias de descanso dessas mesmas semanas, bem como nos feriados.».*

*Se bem entendemos, V. Exa. pretende ter folgas nos dias em que a sua filha passa o fim de semana consigo. A ... tenta sempre, na maior medida possível atribuir a V. Exa. um horário que lhe permita melhor conciliar a vida familiar com a vida profissional. Porém, pelos motivos que se acabaram de expor, não é viável para o funcionamento da secção de caixas atribuir a V. Exa. um horário de trabalho cujas folgas coincidam sempre com os fins de semana em que V. Exa. tem a seu cargo a sua filha.*

*A complexidade da organização dos horários de trabalho da secção de caixas da loja «...» do Centro Comercial ... não é compatível com esse pedido. Os motivos expostos constituem, no entendimento da ... exigências imperiosas relacionadas com o modo de funcionamento e de organização da loja «...» que obstam à atribuição do horário solicitado por V. Exa. sendo com base nesses motivos que a empresa manifesta, a intenção de recusar o seu pedido de alteração do horário de trabalho.*

*(b) Do conceito de horário flexível*

*Sem prejuízo do que foi exposto, a ... não concebe que o horário de trabalho requerido por V. Exa. seja um «horário flexível» na aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*Com efeito, segundo o n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho o horário de trabalho flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário. Compete, não obstante, ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando 'os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)' (alínea b) n.º 3, artigo 56.º do Código do Trabalho).*

*Ou seja, o trabalhador que tenha um horário flexível poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo determinada pelo empregador. Tal horário é flexível, na medida em que permitirá ao trabalhador iniciar e terminar a sua atividade dentro de um determinado período temporal (determinado, claro está, pelo empregador) adaptando assim as horas de entrada e de saída às exigências parentais.*

*Porém, o pedido de V. Exa. não se enquadra no âmbito de aplicação do artigo 56.º do CT, uma vez que aquilo que requer é um horário que termine até às 17H00.*

*Ao limitar o horário de trabalho até essa hora, V. Exa. não só impede a sua empregadora de fixar a sua hora de saída, como também inviabiliza o sistema de horários rotativos.*



*Por outro lado, V. Exa. solicita uma alteração do seu regime de folgas, o que não tem qualquer enquadramento nos artigos 56.º e 57.º do CT.*

*Estas normas visam apenas definir um regime especial de fixação das horas de início e de fim de atividade dos trabalhadores., não prevendo quaisquer regras sobre os dias de descanso semanal dos trabalhadores.*

*Em síntese, o horário que V. Exa. solicitou não corresponde ao exercício do direito que é concedido ao trabalhador pelo art.º 56.º do CT.*

*Pelos motivos expostos é intenção da... recusar o pedido de horário que V. Exa. nos dirigiu. Não obstante, V. Exa. pode apresentar uma apreciação escrita dos fundamentos da intenção de recusa acima descritos no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data de receção desta carta.*

*Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será, por mera cautela, remetido para a Comissão da Igualdade no Trabalho e no Emprego sem prejuízo de ... manter o entendimento de que o horário solicitado não corresponde um horário flexível.*

*Com os melhores cumprimentos.*

*Diretor de Loja*

- 1.4.** A trabalhadora vem fazer a sua apreciação, reiterando o seu pedido inicial.
- 1.5.** Cabe à CITE, nos termos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica da CITE ... *Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de*

*autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos.*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), determina que devem “ (...) *Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.*
- 2.1.1.** A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “ (...) *no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)*”.
- 2.2.** Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(…) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

(…) d) *Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

(…) h) *Promover a igualdade entre homens e mulheres (…)*”.

**2.2.1.** Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(…) 1. *Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*

2. *Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (…)*”.

**2.2.2.** No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP, invocado pela trabalhadora, sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

“(…) 1. *Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

a) (…);

b) *A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;*

c) (...).”

**2.2.3.** E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “Família”:

“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que *permitam a realização pessoal dos seus membros (...)*” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”.

“(...) 1- *Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. (...)*”.

**2.3.** Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe “*Proibição de discriminação*”:

“(...) 1 – *O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)*”. (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

**2.3.1.** O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “*Parentalidade*”, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

“(...) 1 – *A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

*2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)*”

**2.3.2.** No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, disciplina:

*“(...) n.º 1 - “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.*

*n.º 2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.*

*n.º 3 - “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve: a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*

*b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;*  
*c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.*

*n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.*

**2.3.3.** Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

*“(...) n.º 1 – O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

*a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável (até ao limite dos 12 anos);*

*b) Declaração da qual conste:*

*i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.*

*ii (...)*

*iii (...)*

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

*3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.*

*4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.*

*5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.*

*6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.*

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...)

**2.3.4.** Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

**2.3.5.** E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(...) a) (...);

*b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)*”.

**2.3.6.** Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que *“os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores”*.

**2.4.** Na sequência do exposto, face ao pedido de parecer prévio ora em análise, cumpre a esta Comissão ponderar:

*i)* da submissão do pedido de autorização aos pressupostos e requisitos legais do regime de trabalho em horário flexível, nomeadamente aferir a observância deste aos requisitos legais;

*ii)* se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível;

*iii)* se os fundamentos para a intenção de recusa do pedido, invocados pela entidade empregadora, assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir *o trabalhador se este for indispensável*.

**2.4.1.** No que respeita aos pressupostos e requisitos legais a observar no pedido da trabalhadora verifica-se que solicitou ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.



- 2.4.2.** O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.4.3.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho. Conforme referido, a entidade empregadora.
- 2.4.4.** Conforme referido, a entidade empregadora apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.4.5.** 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.
- 2.4.6.** Na verdade, do alegado pela entidade empregadora parece que a pedra de toque da intenção de recusa é o facto de haver 89 trabalhadores, 32 com filhos menores de 12 anos e que poderão todos pedir flexibilidade de horário, havendo apenas 2 que solicitaram flexibilidade de horário.
- 2.4.7.** A CITE reconhece a possível dificuldade em atribuir mais um horário flexível, sendo de trazer à colação o instituto da colisão de direitos previsto no 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.

**2.4.8.** Diz o mesmo instituto que, quando os direitos forem desiguais ou de espécie diferente, prevalecerá o que deva considerar-se superior.

**2.4.9.** A aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.

**2.5.** O simples facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos que possam, eventualmente, numa altura indeterminada, vir a requerer o mesmo, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.

**2.5.1.** Caso venham a existir outros trabalhadores que requeiram o mesmo, numa eventual colisão de direitos com outros trabalhadores em idênticas circunstâncias, e não sendo possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, relembra-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em [www.dgsi.pt](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.»*

- 2.5.2.** Neste sentido, e face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercê-los equitativamente.
- 2.5.3.** Quanto ao período requerido pela trabalhadora, entende-se igualmente não assistir qualquer razão à entidade empregadora, porquanto os referidos normativos legais estabelecem o direito aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, assim, até que os filhos perfaçam 12 anos, os trabalhadores têm direito a trabalhar em regime de horário flexível, sem prejuízo do que ficou exposto quanto à colisão de direitos ou alteração das circunstâncias.
- 2.6.** Assim, conclui-se que a entidade empregadora não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, nem demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa o seu funcionamento, nem os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela mesma trabalhadora.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

### III – CONCLUSÃO

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

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 24 DE MARÇO DE 2014, COM VOTO CONTRA DA CIP  
(CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA)**