

PARECER N.º 222/CITE/2015

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 549 – FH/2015

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu da ..., 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 27.3.2015, a trabalhadora vem expor e requerer o seguinte:

..., residente em ..., trabalhadora na Instituição a que V. Exa. preside, na valência de ... vem por este meio solicitar a V. Exa. a flexibilidade de horário, pelas seguintes razões:

1— Foi recentemente Mãe de uma menina com 5 meses de idade;

2— É Mãe de uma menina com 4 anos de idade.

3 — O marido, trabalha na empresa ..., como ..., pelo que tem isenção de horário.

Pelos pressupostos acima expostos, torna-se impossível conciliar o horário que agora pratica com os horários das creches/infantários onde as suas filhas se

encontram inscritas, bem como toda a organização da vida familiar. Assim, pede flexibilidade de horário tendo por base os pressupostos já descritos.

Certa da melhor atenção de V. Exa. para esta situação, solicita deferimento.

Com os melhores cumprimentos, subscreve-se com elevada consideração.

...

Junta cópia dos seguintes documentos

- Documento comprovativo da empresa ...;*
- Atestado de residência da Junta de Freguesia;*
- Documento comprovativo da Creche/infantário.*

- 1.3.** A resposta da entidade empregadora foi notificada a trabalhadora nos seguintes termos:

Assunto: *Resposta ao pedido de horário flexível -Intenção de recusa parcial*

Acusamos a receção do v/ requerimento relativo ao assunto em epígrafe, o qual mereceu a nossa melhor atenção.

Procedemos a uma análise profunda sobre a forma mais adequada de lhe conceder os direitos, quer constitucionais, quer laborais, estabelecidos, o que, aliás, sempre aconteceu, sem contudo prejudicar o funcionamento da instituição.

No entanto, verificou-se que tal é manifestamente impossível, pelos motivos que se passam a enunciar.

O horário que sempre praticou é o horário E, ou seja das 11:06-13:30/15:30-20:30. Quando foi contratada por esta instituição já tinha a filha mais velha e

nunca tal a impediu de desempenhar este horário e foi sob esta condição que foi contratada.

É certo que ab inicio referiu que apenas poderia desempenhar um horário diurno, no entanto nem tão pouco se alcança o tipo de flexibilidade pretendida, limitando-se a requerente a referir que pretende flexibilidade.., sem escolher as horas de inicio ou fim. Trata-se de um ..., onde, como sabe, é necessário prestar cuidados básicos e essenciais a pessoas portadoras de deficiência, pelo que este tipo de trabalho não se coaduna com outro tipo de horários que não sejam os estabelecidos, pois a vida dos utentes está em causa.

No passado dia 30 de março de 2015, esta ... recebeu um pedido de flexibilidade de horário por parte da funcionária ..., mas resumidamente alegando que tem 2 filhos, um de 10 anos e outra de 12 meses, não consegue assegurar o trabalho por turnos ou realizar qualquer turno existente.

Acresce que, existem imperiosos motivos da instituição que obstam ao deferimento do seu pedido. A saber:

Importa, desde já, referir que a requerente é funcionária desta instituição desde 02.09.2013, com a categoria de ajudante de ação direta de 2., trabalhando no ...

O horário do ..., por necessidade imperiosa do serviço é feito em regime de turnos encadeados e rotativos, de forma assegurar o regular funcionamento 24h/dia (pois presta-se cuidados a pessoas portadoras de deficiência).

Pese embora tivesse a filha ... já quando iniciou funções na instituição nunca tal a impediu de trabalhar no turno E.

O ... funciona num regime de três turnos rotativos (A- manhãs; B- tardes; C- noites), conforme se alcança do documento 1, que atendem a vários condicionalismos, nomeadamente os respeitantes aos limites dos períodos normais de trabalho diários e semanais.

Como a trabalhadora bem sabe não há nenhum turno que lhe permita entrar após a hora de abertura da creche da filha ou saída antes do fecho da dita creche. Além dos turnos rotativos, no ... há também necessidade de um turno fixo -E que permite o apoio ao almoço e deitar das pessoas portadoras de deficiência (população residente neste ...) nas sextas, bem como apoio ao jantar e deitar, uma vez que estando sempre duas pessoas por turno, há que compensar, reforçando o turno com este E, nas horas de mais trabalho e de pausa para almoço e jantar das colaboradoras dos turnos A e B, respetivamente.

Não é viável a existência de dois turnos E por dia, pois além de desnecessário, põe em causa o funcionamento dos restantes turnos que impreterivelmente têm que ser assegurados.

No que respeita ao turno D (que apoia nos banhos matinais), segue a mesma lógica, dando-se o seu início às 7h, não vai de encontro com a pretensão da requerente. Acresce que a trabalhadora que pratica este horário (D) tem um acordo individual estabelecido com a entidade patronal, pelo que unilateralmente não lhe poderemos alterar o horário, sendo certo que a mesma não está disponível para o alterar. Na hipótese de a ... fazer o horário D teria esta funcionária que passar para o regime de turnos, violando desta forma o acordo individual.

Em face das dificuldades económicas que se atravessam, o que já motivou a necessidade de recorrer a financiamento bancário, é manifestamente inoportável a contratação de mais trabalhadores para a instituição. Só nos últimos 8 meses extinguimos 2 postos de trabalho por contenção de despesas.

Acresce que da parte da empregadora já foram feitas as adaptações possíveis para ir ao encontro das legítimas pretensões e/ou necessidades das trabalhadoras. É elementar que, da parte das trabalhadoras também exista algum esforço de adaptação da sua vida pessoal e familiar às necessidades da entidade empregadora, sob pena de se inverterm os papéis e competências em termos organizacionais e funcionais.



Em termos de funcionamento é importante que o turno fixo de reforço -E ajude nos almoços que iniciam pelas 11h e que permaneça até às 13h (hora do deitar para a sesta e para cobrir as horas de almoço das colgas do turno A), é importante que ajude nos lanches, pelas 16h, e que ajude nos jantares e deitar até às 19h30m/ 20h00. Importa realçar que 5 utentes do ... são portadores de multideficiência, com total imobilidade, pelo que apenas uma funcionária sozinha não consegue deitá-los. Conciliando os direitos da trabalhadora com os deveres imperiosos de funcionamento do ..., considerando que a funcionária ... também requereu flexibilidade de horário, propomos que o horário destas trabalhadoras seja alternadamente o A e o E por mês, fazendo uma funcionária o A e no outro mês E e vice-versa, enquanto durar a amamentação/aleitação.

Os turnos rotativos são feitos numa base de três (três A-Folga, três B-Folga, por aí adiante). Os fins de semana têm que ser assegurados.

Sem querer interferir na liberdade de escolha da instituição onde coloca a filha, sempre se dirá que existem instituições cujo encerramento é às 19h30m e creche familiar que de acordo com a ama até faz o acolhimento de noite.

Por ultimo, sempre se dirá que pelo menos mais quatro trabalhadoras desse setor também têm filhos menores de 12 anos e que facultar-lhe o horário pretendido além de por em causa o funcionamento da resposta social, o que é de todo inaceitável, sempre seria manifestamente injusto perante as demais colegas cujos filhos têm idades bem tenras de 7 ou 26 meses, designadamente. Para poder beneficiar de um turno que não existe, poe em causa a vida e o bem-estar de pessoas portadoras de deficiência e das colegas de trabalho que se verão sobrecarregadas com horários noturnos! (Refira-se que, a satisfazer todas as pretensões individuais, seria impossível a valência funcionar com o quadro de pessoal existente que cumpre a legislação em vigor. Mesmo assim, a organização funcional, procura, na medida do possível, ir ao encontro das pretensões das trabalhadoras, conciliando a atividade profissional com a vida

familiar, pois esta instituição é muito sensível aos valores da proteção da família).

Colocadas todas as hipóteses, para que a resposta social funcione, sem sobressaltos (harmonizando as necessidades da entidade patronal com os legítimos direitos dos trabalhadores), é absolutamente necessário existirem duas funcionárias por turno rotativo, um turno de reforço (E) e que todos os trabalhadores desta valência trabalhem aos fins de semana de forma a assegurar todos os turnos, alternadamente em turno A e E por mês, alternando o horário com a funcionária ..., de forma a assegurar os direitos de ambas.

Desconhecemos o tipo de flexibilidade pretendido e em que moldes, facto pelo qual também se pretende indeferir a pretensão.

Além de que, ao atribuir apenas turnos A e E a estas funcionárias irá sobrecarregar as restantes em turnos total ou parcialmente noturnos. Ora, como já ficou dito também as restantes funcionárias têm filhos menores e direito à vida familiar, o que ficará posto em, embora não tenha sido indicado o período pelo qual se pretende a flexibilidade. Face ao exposto não é exequível atribuir flexibilidade de horário, pois além de incompreensível o pedido, poe em causa tal como acima fica exposto, o normal funcionamento de um ..., motivo pelo qual se pretende indeferir a pretensão.

Com os melhores cumprimentos,

O Conselho de Administração

1.4. A trabalhadora fez uma apreciação à recusa, nos seguintes termos:

Acuso a receção da carta de V. Exa., rececionada no dia 17/04/2015, tomando a liberdade de esclarecer alguns aspetos que relevo de importantes:



1. Quando iniciei o meu trabalho na Instituição a que V. Exa. preside, tinha de facto já a minha filha ... e tal, como V. Exa. salienta nunca me impediu de desempenhar as funções no turno E. No entanto, cabe explicar que à data os meus sogros tinham a possibilidade de ir buscar a minha filha ... à creche e posteriormente ao jardim de infância, coisa que, presentemente lhes é impossível pelo seu estado de saúde.

2. Com o nascimento da minha filha ... esta situação torna-se mais premente pois os horários da creche e do jardim-infantil não são conciliáveis com o horário E.

3. O meu marido tem isenção de horário, como é já do conhecimento de V. Exa.

Daí o meu pedido de flexibilidade de horário.

Da interpretação que fiz da legislação, pontos n.º 2 e 3 alíneas a) e b) do artigo 56.º do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, supôs que o horário seria elaborado pela entidade patronal, motivo pelo qual não indiquei o pretendido.

Assim, passo a apresentar uma proposta de horário: das 10h00 às 13h30 e das 14h30 às 18h30, por um período de dois anos, pois é o que responde às minhas atuais condicionantes. De qualquer forma estou disponível para negociar outras opções mais convenientes para o serviço desde que tenham em conta os horários da creche e do jardim infantil, o qual anexei no meu requerimento anterior.

Acrescento que tenho tentado sempre conciliar da melhor forma possível a vida familiar e profissional procurando sempre responder da melhor maneira possível às solicitações que me são pedidas e procurando também desempenhar as minhas funções de forma responsável, correta e expedita. Por fim dizer que não pretendo por em causa a legitimidade das minhas colegas ou os seus direitos, nem tão pouco colocar em causa, de forma alguma o bem-estar dos utentes.

Solicito apenas a possibilidade de usufruir um direito que se encontra na legislação do trabalho, face à minha presente situação familiar.

Sem outro assunto, subscrevo-me, com os melhores cumprimentos.

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 59.º 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 subsequentes 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, 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, alegando que :

Assunto: Resposta ao pedido de horário flexível - Intenção de recusa parcial

Acusamos a receção do v/ requerimento relativo ao assunto em epígrafe, o qual mereceu a nossa melhor atenção.

Procedemos a uma análise profunda sobre a forma mais adequada de lhe conceder os direitos, quer constitucionais, quer laborais, estabelecidos, o que, aliás, sempre aconteceu, sem contudo prejudicar o funcionamento da instituição.

No entanto, verificou-se que tal é manifestamente impossível, pelos motivos que se passam a enunciar.

O horário que sempre praticou é o horário E, ou seja das 11:06-13:30/15:30-20:30. Quando foi contratada por esta instituição já tinha a filha mais velha e nunca tal a impediu de desempenhar este horário e foi sob esta condição que foi contratada.

É certo que ab inicio referiu que apenas poderia desempenhar um horário diurno, no entanto nem tão pouco se alcança o tipo de flexibilidade pretendida, limitando-se a requerente a referir que pretende flexibilidade, sem escolher as horas de inicio ou fim. Trata-se de um ..., onde, como sabe, é necessário prestar cuidados básicos e essenciais a pessoas portadoras de deficiência, pelo que este tipo de trabalho não se coaduna com outro tipo de horários que não sejam os estabelecidos, pois a vida dos utentes está em causa.

No passado dia 30 de março de 2015, esta ... recebeu um pedido de flexibilidade de horário por parte da funcionária ..., mas resumidamente alegando que tem 2 filhos, um de 10 anos e outra de 12 meses, não consegue assegurar o trabalho por turnos ou realizar qualquer turno existente.

Acresce que, existem imperiosos motivos da instituição que obstam ao deferimento do seu pedido. A saber:

Importa, desde já, referir que a requerente é funcionária desta instituição desde 02.09.2013, com a categoria de ajudante de ação direta de 2., trabalhando no ...

O horário do ..., por necessidade imperiosa do serviço é feito em regime de turnos encadeados e rotativos, de forma assegurar o regular funcionamento 24h/dia (pois presta-se cuidados a pessoas portadoras de deficiência).

Pese embora tivesse a filha ... já quando iniciou funções na instituição nunca tal a impediu de trabalhar no turno E.

O ... funciona num regime de três turnos rotativos (A- manhãs; B- tardes; C- noites), conforme se alcança do documento 1, que atendem a vários

condicionalismos, nomeadamente os respeitantes aos limites dos períodos normais de trabalho diários e semanais.

Como a trabalhadora bem sabe não há nenhum turno que lhe permita entrar após a hora de abertura da creche da filha ou saída antes do fecho da dita creche. Além dos turnos rotativos, no ... há também necessidade de um turno fixo -E que permite o apoio ao almoço e deitar das pessoas portadoras de deficiência (população residente neste ...) nas sextas, bem como apoio ao jantar e deitar, uma vez que estando sempre duas pessoas por turno, há que compensar, reforçando o turno com este E, nas horas de mais trabalho e de pausa para almoço e jantar das colaboradoras dos turnos A e B, respetivamente.

Não é viável a existência de dois turnos E por dia, pois além de desnecessário, põe em causa o funcionamento dos restantes turnos que impreterivelmente têm que ser assegurados. No que respeita ao turno D (que apoia nos banhos matinais), segue a mesma lógica, dando-se o seu início às 7h, não vai de encontro com a pretensão da requerente. Acresce que a trabalhadora que pratica este horário (D) tem um acordo individual estabelecido com a entidade patronal, pelo que unilateralmente não lhe poderemos alterar o horário, sendo certo que a mesma não está disponível para o alterar. Na hipótese de a ... fazer o horário D teria esta funcionária que passar para o regime de turnos, violando desta forma o acordo individual.

Em face das dificuldades económicas que se atravessam, o que já motivou a necessidade de recorrer a financiamento bancário, é manifestamente inoportável a contratação de mais trabalhadores para a instituição. Só nos últimos 8 meses extinguimos 2 postos de trabalho por contenção de despesas.

Acresce que da parte da empregadora já foram feitas as adaptações possíveis para ir ao encontro das legítimas pretensões e/ou necessidades das trabalhadoras. É elementar que, da parte das trabalhadoras também exista algum esforço de adaptação da sua vida pessoal e familiar às necessidades da



entidade empregadora, sob pena de se inverterm os papéis e competências em termos organizacionais e funcionais.

Em termos de funcionamento é importante que o turno fixo de reforço -E ajude nos almoços que iniciam pelas 11h e que permaneça até às 13h (hora do deitar para a sesta e para cobrir as horas de almoço das colegas do turno A), é importante que ajude nos lanches, pelas 16h, e que ajude nos jantares e deitar até às 19h30m/ 20h00. Importa realçar que 5 utentes do ... são portadores de multideficiência, com total imobilidade, pelo que apenas uma funcionária sozinha não consegue deitá-los. Conciliando os direitos da trabalhadora com os deveres imperiosos de funcionamento do ..., considerando que a funcionária ... também requereu flexibilidade de horário, propomos que o horário destas trabalhadoras seja alternadamente o A e o E por mês, fazendo uma funcionária o A e no outro mês E e vice-versa, enquanto durar a amamentação/aleitação.

Os turnos rotativos são feitos numa base de três (três A-Folga, três B-Folga, por aí adiante). Os fins de semana têm que ser assegurados.

Sem querer interferir na liberdade de escolha da instituição onde coloca a filha, sempre se dirá que existem instituições cujo encerramento é às 19h30m e creche familiar que de acordo com a ama até faz o acolhimento de noite.

Por ultimo, sempre se dirá que pelo menos mais quatro trabalhadoras desse setor também têm filhos menores de 12 anos e que facultar-lhe o horário pretendido além de por em causa o funcionamento da resposta social, o que é de todo inaceitável, sempre seria manifestamente injusto perante as demais colegas cujos filhos têm idades bem tenras de 7 ou 26 meses, designadamente. Para poder beneficiar de um turno que não existe, poe em causa a vida e o bem-estar de pessoas portadoras de deficiência e das colegas de trabalho que se verão sobrecarregadas com horários noturnos! (Refira-se que, a satisfazer todas as pretensões individuais, seria impossível a valência funcionar com o quadro de pessoal existente que cumpre a legislação em vigor. Mesmo assim, a organização funcional, procura, na medida do possível, ir ao encontro das

pretensões das trabalhadoras, conciliando a atividade profissional com a vida familiar, pois esta instituição é muito sensível aos valores da proteção da família).

Colocadas todas as hipóteses, para que a resposta social funcione, sem sobressaltos (harmonizando as necessidades da entidade patronal com os legítimos direitos dos trabalhadores), é absolutamente necessário existirem duas funcionárias por turno rotativo, um turno de reforço (E) e que todos os trabalhadores desta valência trabalhem aos fins de semana de forma a assegurar todos os turnos, alternadamente em turno A e E por mês, alternando o horário com a funcionária ..., de forma a assegurar os direitos de ambas.

Desconhecemos o tipo de flexibilidade pretendido e em que moldes, facto pelo qual também se pretende indeferir a pretensão.

Além de que, ao atribuir apenas turnos A e E a estas funcionárias irá sobrecarregar as restantes em turnos total ou parcialmente noturnos. Ora, como já ficou dito também as restantes funcionárias têm filhos menores e direito à vida familiar, o que ficará posto em, embora não tenha sido indicado o período pelo qual se pretende a flexibilidade. Face ao exposto não é exequível atribuir flexibilidade de horário, pois além de incompreensível o pedido, poe em causa tal como acima fica exposto, o normal funcionamento de um ... com pessoas deficientes, motivo pelo qual se pretende indeferir a pretensão.

- 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, o número de trabalhadores necessários em cada turno, ou qualquer outro motivo.
- 3.4.** A entidade empregadora para demonstrar as exigências imperiosas que a impedem de conceder o horário flexível solicitado apresentou factos, tais como grelhas de horários de trabalho, quadro de pessoal que clarificam que o horário

solicitado não é exequível dentro dos horários existentes e que a sua concessão implicaria a ausência de trabalhadores/as durante o período que media entre a hora de entrada/saída pretendidas e a hora dos turnos em vigor, o que poderia justificar a indispensabilidade do trabalho prestado pela trabalhadora.

- 3.5** 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.
- 3.6.** No caso em apreço, a trabalhadora reconhece algumas das necessidades da entidade empregadora, nomeadamente em sede de apreciação, dispondo-se a chegar a um acordo com a mesma.
- 3.7.** 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.».

- 3.8.** 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.
- 3.9.** Assim, conclui-se que a entidade empregadora apresenta razões que indiciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, demonstrando objetivamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa o seu funcionamento, bem como os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela mesma trabalhadora, tendo sugerido uma alternância com a trabalhadora ..., por forma a permitir a ambas a conciliação requerida.

IV – CONCLUSÃO

- 4.1.** Na sequência do exposto, a CITE **emite parecer favorável** à intenção de recusa do pedido de horário flexível da trabalhadora.
- 4.2.** O empregador deve proporcionar 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE MAIO DE 2015, COM VOTO CONTRA DA UGT E DA CGTP QUE EMITIU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

A CGTP entende que não existe uma fundamentação séria, concreta e objetiva que nos permita configurar a existência de razões ponderosas, que justifiquem a recusa por parte da entidade empregadora, não se afigurando que seja indispensável impor a rotatividade de horário a todos os trabalhadores para garantir a concessão do horário solicitado, para garantir o cumprimento do princípio constitucional e legal de conciliação entre vida profissional/vida familiar e pessoal.

Pelo exposto se vota contra.