

## PARECER N.º 104/CITE/2016

**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 347 – FH/2016

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 24.02.2016, da empresa ..., LDA., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*"Assunto: Trabalhadora – ...*

*Ex.mos Senhores*

*Nos termos do n.º 5 do art.º 57.º do Código do Trabalho, vimos enviar, para apreciação, cópia do pedido de um pretense horário flexível, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora.*

*(...)*

*Anexo: 5 documentos."*

1.1.1. Em 27.01.2016 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*"Viseu, 27 de janeiro de 2016*

*Exmos Srs Gerência da ...*

*Eu, ..., mãe de ... de 4 anos de idade e de ... de 4 meses, que vivem comigo em comunhão de habitação e mesa e tendo de assegurar os cuidados básicos dos mesmos, não tendo possibilidade de estes serem efetuados por terceiros, venho nos termos do artigo 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12/2, solicitar a V. Ex.as a*

*flexibilidade de horário de trabalho, tendo dois filhos menores com idades inferior a 12 anos.*

*Nesta conformidade, solicito a elaboração de um horário de trabalho pelo menos durante os próximos 2 anos (renováveis se assim o justificar) entre as 10:00 e as 19:00, sem penalização de até setembro deste mesmo ano me encontrar de licença de amamentação. Este pedido destina-se a poder prestar acompanhamento e apoiar o meu filho, ainda lactente, sem descuidar da minha filha.*

*Anexo a este documento:*

*- Horário do Jardim de Infância dos meus filhos.*

*- Declaração da Junta de Freguesia da constituição do meu agregado familiar.*

*Mais declaro, que o pai não beneficia do mesmo regime de horário flexível para trabalhadores com responsabilidades familiares."*

**1.1.2.** Em 16.02.2016, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, conforme se transcreve:

*"Acusamos a receção, em 28.01.2016 da sua carta de 27.01.2016, em que solicita "a elaboração de um horário de trabalho, pelo menos durante os próximos 2 anos — entre os 10H00 e as 19H00", ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do C.T.*

*Praticamente, o pedido que formula envolve uma pretensão de fixação de um novo horário fixo, correspondente a uma específica alteração de horário.*

*De todo o modo, mesmo entendendo a sua pretensão como a fixação de um horário flexível por motivo de responsabilidades familiares, queremos informar que o horário requerido iria pôr em causa o funcionamento normal da ...*

*Como muito bem sabe, o seu horário de funcionamento é das 9H00 horas até às 21 horas, de 2.ª a sexta-feira e das 9H00 às 13H00, aos sábados.*

*As funções que desempenha, conjuntamente com mais duas colaboradoras, são as de atendimento ao público.*

*Uma destas duas trabalhadoras, já tem um horário entre as 9h e as 19h e a outra veio agora apresentar necessidades idênticas às suas de horário, por motivo de conciliação da vida familiar com a profissional.*

*Assim, a satisfazer a sua pretensão restariam períodos de funcionamento da ... em que não haveria qualquer trabalhador para cumprir o horário, nomeadamente entre as 19H00 e 21H00.*

*O que era suscetível de comprometer e pôr em risco o normal funcionamento da ... Considerando o exposto, que esperamos que venha a compreender, vimos informar que é nossa intenção recusar o seu pedido.*

*De todo o modo, como também muito bem sabe, sempre estivemos e continuamos a estar abertos ao diálogo, de modo a permitir a ponderação de todos os interesses envolvidos, de que pudesse resultar um esquema de horário, que mais se adequa à situação.*

*Ficamos, por isso, na expectativa da sua disponibilidade para este diálogo. Com os melhores cumprimentos,"*

**1.1.3.** Em 17.02.2016, a trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

*"Viseu, 17 fevereiro 2016*

*À Gerência ...*

*Acuso a receção da comunicação em que manifestam a intenção de recusa do pedido de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, que efetuei no passado dia 27/01/2016 nos termos dos artigos 56.º e 57.º da Lei 7/2009, 12/02.*

*A solicitação prende-se com a necessidade de conciliar a minha vida familiar com a vida profissional e baseia-se no princípio fundamental e constitucional do Estado português.*

*Obviamente que a concessão do meu pedido não seria automática nem desligada das necessidades de funcionamento da empresa, pelo que nunca estive em causa não haver cumprimento de horário nomeadamente das 19h-21h.*

*A lei estabelece que a empresa apenas pode recusar o pedido com o fundamento em exigência imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que significa que deveriam concretizar objetiva e concretamente qual o motivo da recusa, alegando que existem 3 trabalhadoras afetas a determinadas tarefas seria da mais compreensão*

*que respeitassem o princípio da igualdade, ou seja, para as mesmas necessidades aferirem o mesmo tratamento.*

*Existindo 3 trabalhadoras com as mesmas necessidades não é correto nem legal com a existência de qualquer tipo de discriminação entre as mesmas.*

*Como sempre, estou disponível, havendo acordo com as restantes colegas para cobrir todo o período de funcionamento.*

*Mais acrescento que em caso de recusa deverão submeter todo o processo ao parecer prévio da comunicação de igualdade de emprego.*

*Não é compreensivo quando existem 3 funcionárias com as mesmas tarefas e necessidades e só uma beneficiar dos direitos que segundo a lei é para todas, sendo esta mesma funcionaria a única a recusar o entendimento entre as 3 de forma a cobrirmos todo o horário de funcionamento sem prejudicar nenhuma e suas vidas pessoais.*

*Mais uma vez reforço que me encontro disponível para diálogo."*

**1.2.** Foram juntos ao processo declaração de inscrição e atestado da Freguesia de Viseu.

## **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.** 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 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, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a 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.** 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:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

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

- 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.

**2.6.1.** 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.

**2.7.** 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.

**2.8.** 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.

**2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de dois filhos menores com 4 anos de idade e 4 meses de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação, solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível *“pelo menos durante os próximos 2 anos (...) entre as 10:00 e as 19:00”*.

**2.10.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora, sucintamente

que:

- "o pedido que formula envolve uma pretensão de fixação de um novo horário fixo, correspondente a uma específica alteração de horário";
- "o horário requerido iria pôr em causa o funcionamento normal da ... (...) o seu horário de funcionamento é das 9H00 horas até às 21 horas, de 2.<sup>a</sup> a sexta-feira e das 9H00 às 13H00, aos sábados";
- "As funções que desempenha, conjuntamente com mais duas colaboradoras, são as de atendimento ao público";
- "Uma destas duas trabalhadoras, já tem um horário entre as 9h e as 19h e a outra veio agora apresentar necessidades idênticas às suas de horário, por motivo de conciliação da vida familiar com a profissional";
- "a satisfazer a sua pretensão restariam períodos de funcionamento da ... em que não haveria qualquer trabalhador para cumprir o horário, nomeadamente entre as 19H00 e 21H00".

**2.11.** Em apreciação a trabalhadora veio sucintamente referir que: "*Não é compreensivo quando existem 3 funcionárias com as mesmas tarefas e necessidades e só uma beneficiar dos direitos que segundo a lei é para todas, sendo esta mesma funcionária a única a recusar o entendimento entre as 3 de forma a cobrirmos todo o horário de funcionamento sem prejudicar nenhuma e suas vidas pessoais.*".

**2.12.** Atendendo aos fundamentos invocados pela entidade empregadora importa esclarecer que esta Comissão tem entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe

<sup>2</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.



podem ser atribuídos.<sup>3</sup>

**2.13.** Diga-se, ainda, a este respeito que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descuidar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, e com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a.

**2.14.** Importa esclarecer que: *“Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes veriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos.*

*Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”<sup>4</sup>*

---

<sup>3</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

<sup>4</sup> Doutrina ínsita no Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt).

- 2.15.** Assim, e conforme tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, 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 consequente 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.
- 2.16.** Ao analisar casuisticamente os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a CITE aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excecionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações que possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhes são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.
- 2.17.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador

a clarificação e demonstração de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou em como existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

- 2.18.** Na verdade, o exercício de direitos pelos/as trabalhadores/as não é, por si só, fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou fundamento de impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável. Torna-se necessário que esse exercício de direitos determine períodos de tempo de trabalho a descoberto sem a possibilidade de afetação de outros/as trabalhadores/as.
- 2.19.** Ora, no caso em análise embora a entidade empregadora venha alegar que se conceder o horário, não existirão trabalhadoras para garantir o atendimento ao público entre as 19.00h e as 21.00h, apenas o faz fundamentando tal circunstância no facto de existir uma outra trabalhadora a exercer funções de atendimento ao público que já exerce a sua atividade entre as 9.00h e as 19.00h e, ainda um outro pedido de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, não cuidando de indicar as eventuais impossibilidades legais ou contratuais de afetação de outras trabalhadoras àquele período de atendimento ao público, designadamente, a que já exerce atividade profissional entre as 9.00h e as 19.00, comprometendo a necessária fundamentação para a recusa do exercício do direito solicitado.
- 2.20.** Assim, e perante a existência de uma trabalhadora com o horário de trabalho determinado dentro da amplitude pretendida pela trabalhadora requerente, sem que tenham sido invocados outros fundamentos imperiosos do funcionamento da ... que obstem, em absoluto, ao requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares, conclui-se que o exercício das funções de atendimento ao público pode ser exercido nessa amplitude temporal.

- 2.20.** Acresce ao exposto que, na possibilidade da trabalhadora que já exerce esta funções no horário 9.00h/19.00h o fazer por necessidade de conciliação da atividade profissional com a vida familiar por ser trabalhadora com responsabilidades familiares, então há que considerar a necessidade de tratamento igual de todos/as os/as trabalhadores/as com direito ao exercício da atividade profissional em horário facilitador da necessária conciliação trabalho/família, sob pena de discriminação nas condições de trabalho por motivo de situação familiar, proibido pelo artigo 24.º do Código do Trabalho.
- 2.21.** De facto, tratar de forma diferente o que é igual traduz-se numa discriminação direta nos termos definidos na alínea a) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho.
- 2.22.** Neste sentido, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos/as 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/as trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.23.** Por isso, a CITE tem vindo a alertar para a necessidade das entidades empregadoras, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, distribua equitativamente

por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos.<sup>5</sup>

- 2.24.** E tem, igualmente, referido que nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço em causa poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente pelos/as trabalhadores/as com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento do serviço nos horários 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 pela trabalhadora ..., porquanto, conforme fundamentado ao longo do parecer, não foram alegados motivos imperiosos do funcionamento do estabelecimento onde a trabalhadora requerente exerce atividade que demonstrassem a impossibilidade de concessão do horário requerido.
- 3.2.** Recomendar à empresa ..., LDA., a elaboração do horário flexível à trabalhadora, 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

---

<sup>5</sup> 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 apresentem 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.*”.

Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, 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.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE MARÇO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**