

PARECER N.º 510/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 1673 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 7.10.2016, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no Serviço de Medicina 2, conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: ...

- Requerimento de Horário Flexível. Lei da Parentalidade.

Nos termos do n.º 5 do art.º 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12/02, junto enviamos o processo mencionado em epígrafe, para apreciação de V. Exa, anexando para efeito:

- a) Fotocópia do requerimento aqui recebido a 9/09/2016;*
- b) Fotocópia da informação do Enfermeiro Chefe do Serviço de Medicina 2;*
- c) Fotocópia da Nota Informativa n.º ... de 15/09/2016 e despacho exarado do Conselho de Administração a 22/09/2016;*
- d) Fotocópia do n/ ofício n.º ... de 26/09/2016.”*

1.1.1. Em 09.09.2016 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Eu, ..., portadora do n.º mecanográfico ..., enfermeira a prestar cuidados no serviço de medicina 2, venho por este meio, respeitosamente, requerer autorização para trabalhar em regime de horário flexível, com entrada laboral às oito horas e saída às dezasseis horas e trinta minutos, renovando, assim, o meu pedido de 14/01/2015.

Faço este requerimento, pois tenho uma filha nascida a 3 de novembro de 2013 e um filho nascido a 22 de dezembro de 2015, com fundamento no código do trabalho, (lei n.º 7 de 2009, artigos 56.º e 57.º) e duração até aos 12 anos do meu filho mais novo. Declaro que vivo em comunhão de mesa e habitação com ambos. Importa referir que o meu cônjuge exerce atividade profissional na mesma instituição, sendo também enfermeiro e com horário rotativo por turnos (diurnos e noturnos), exercendo ainda funções na ..., o que acrescenta relevância à necessidade de eu fazer este pedido. O mesmo não está, nem vai requerer o horário flexível.

Reforço que, para ter o horário aqui requerido, sem que para isso exista constrangimentos para o serviço onde exerço funções, estou disponível para as exercer em qualquer serviço da instituição que administra.

Acresce que:

- 1. Já anteriormente, tinha sido considerado pelos serviços que não subsistiam impedimentos para a atribuição de horário flexível.*
- 2. E, em qualquer caso, como disse, estou na disposição de exercer funções em qualquer outro serviço da Instituição.*
- 3. A prova documental da minha situação familiar e profissional está em poder dos Serviços.*

4. *E estatui o art.º 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e aqui aplicável, que:*

“1. O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

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 de trabalho diário.

...”

5. *Ora, só com parecer desfavorável da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) e decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, é possível a recusa de atribuição de horário flexível (cfr. art.º 57.º do citado Código do Trabalho).*

6. *Sendo certo como é reconhecido pela lei (cfr. art.º 33.º do CT que concretiza a previsão do art.º 68.º da Constituição), que:*

“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”.

7. *Em qualquer caso e de harmonia com o art.º 67.º da Constituição:*

“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.

2. Incumbe, designadamente, ao Estado para proteção da família

c) Cooperar com os pais na educação dos filhos.

...”(com destacados nossos).

8. *Tenho, pois, direito, a que me seja concedido o horário flexível requerido que permita acompanhar e assistir meus filhos menores, direito este inalienável e irrevogável, porque de interesse e ordem pública.*

9. Assim e por tudo o que antecede, requeiro que seja concedido o horário de trabalho flexível, a fixar entre as 8,00 H e as 16,30 H de 2ª (Segunda) Feira até (Sexta) Feira, até que meu filho nascido em 22/12/2015, perfaça os 12 anos de idade.”

1.1.2. Em 26.09.2016 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu a 27.09.2016, conforme, sucintamente, se transcreve:

“Requerimento de Horário Flexível. Indeferimento da pretensão.

Assunto:

Para conhecimento e demais efeitos consignados no art.º 57.º do Código do Trabalho, informamos que por deliberação do Conselho de Administração de 22/09/2016, foi indeferido a atribuição de horário flexível.”

1.1.3. Consta do processo documento cujo conteúdo se transcreve:

“Nota Informativa

N.º ... Data: 15/09/2016

DE: Serviço de Gestão de Recursos Humanos

PARA: Enfermeiro Diretor (...)

ASSUNTO: Requerimento da Enfermeira ... — Horário Flexível

1. Por requerimento entregue a 9/09/2016, a Enfermeira mencionada em epígrafe, vem solicitar “... que seja concedido o horário de trabalho flexível, a fixar entre as 8,00H a as 16,30H de 2ª (Segunda) Feira a 6ª (Sexta) Feira, até que meu filho nascido em 22/12/2015, perfaça os 12 anos de idade.”

2. De acordo com o art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho, os trabalhadores com filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em regime de horário flexível.

Horário flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal, cumprindo os períodos de presença obrigatória que a entidade empregadora previamente fixar.

Regras do horário flexível:

- a. *1 ou 2 períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade (3h 30m) do período normal de trabalho diário;*
 - b. *A indicação das horas de início e termo dos períodos, não pode determinar que cada um desses períodos tenha menos de 1/3 do trabalho diário, podendo a duração ser reduzida para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do serviço;*
 - c. *Um intervalo de descanso não superior a duas horas.*
3. *Face ao exposto, a especificidade dos horários de enfermagem, com trabalho por turnos e outros, e o horário solicitado não se enquadrar no conceito de horário flexível caberá à Direção de Enfermagem, definir as regras a atribuir e informar o que tiver por conveniente, sobre o assunto.*

No caso de a informação ser desfavorável, e se pretender recusar o pedido, o processo tem que ser enviado para apreciação e parecer do CITE — Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego, motivo por que se solicita que esta seja detalhada e casuística, que fundamente e demonstre as razões da mesma, com objetivo do processo ser submetido a despacho do Senhor Administrador Executivo.

Na elaboração da informação, deverá ter em consideração os seguintes aspetos:

- > que no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido (limite 29/09/2016, o trabalhador tem que ser informado por escrito da decisão que vier a ser tomada;*
- > No caso de se pretender recusar o pedido, dessa comunicação tem que constar a fundamentação;*

->O processo tem que ser obrigatoriamente enviado para apreciação da CITE — Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego, no prazo de 5 dias após o primeiro. Se o parecer do CITE for desfavorável ao empregador, o pedido só pode ser recusado após decisão judicial sobre o assunto;

-> Se os prazos não forem cumpridos, considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador.

4. A requerente tem direito, nos termos da lei ao que solicita.

A requerente usufruiu de horário flexível desde 23/01/2015, pelo período de 1 ano.”

“Para Sr. Enfermeiro ... emitir informação até 21.09.2016

(...) 15.9.2016

Enfermeiro Diretor”

“ Informação

1 – O pedido da requerente não é exequível porque é solicitado até 2027 e porque

- no presente momento há 3 pessoas ausentes

- e há existir 1 pedido de flexibilidade horário

- e 2 pedidos de horários de amamentação

A que acresce o facto do turno M ser assegurado no mínimo por 5 enfermeiros

A ser (...) haveria sobrecarga dos restantes turnos pelos restantes colegas”

“Para CA é de indeferir

(...) 19.09.2016

Enfermeiro Diretor”

“Indeferir com base no parecer do Sr. Enfermeiro Diretor

Ata n.º 37 em 22/09/16

O Conselho de Administração

(...)"

1.2. Foi junto ao processo comprovativo de envio e receção de documentos.

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.¹

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;
- 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.

¹ Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 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 duas crianças com idade inferior a 12 anos de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em regime de flexibilidade de horário “entre as 8,00H e as 16,30 H de 2ª (Segunda) Feira a 6ª (Sexta) Feira, até que meu filho nascido em 22/12/2015, perfaça os 12 anos de idade.”.
- 2.10.** Como fundamentos em exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de Medicina 2 a entidade empregadora alegou que:
- O horário solicitado não se enquadra no conceito de horário flexível;
 - Não é exequível porque é solicitado até 2027;
 - Há, de momento, três pessoas ausentes;
 - Há um pedido de flexibilidade de horário;

- Há dois pedidos de horário de amamentação;
- O turno M é assegurado, no mínimo, por cinco enfermeiros;
- A concessão do requerido sobrecarrega os restantes turnos pelos restantes colegas.

2.11. No processo não consta indicação sobre a eventual apreciação que a trabalhadora tenha apresentado, na sequência da notificação da intenção de recusa.

2.12. É doutrina desta Comissão considerar 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 diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

2.13. Esclareça-se que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá

² 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.

³ 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 trabalho³ 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.”

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, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a.

- 2.14.** A elaboração do horário flexível compete à entidade empregadora de acordo com o pedido realizado e no respeito pelo disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.15.** Importa, igualmente, esclarecer que, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos/as os/as cidadãos/cidadãs gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição, designadamente, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º CRP). Por este motivo não existem trabalhadores/as excluídos/as deste princípio, independentemente da atividade que exerçam ou da profissão que tenham escolhido.
- 2.16.** Na sequência do que antecede, refira-se 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 viriam 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. O que não significa que o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar seja absoluto no sentido de não poder ser pontualmente*

suspenso para garantir o necessário e imperioso funcionamento da empresa ou do serviço, desde que tal ocorra com um aviso prévio de período razoável e por necessidade do cumprimento de deveres legais ou contratuais que determinam a existência de períodos de trabalho sem que haja o número necessário de trabalhadores/as que os assegurem.”⁴

- 2.17.** Neste sentido, alegando a entidade empregadora como fundamento em exigências imperiosas a ausência de três pessoas, a existência de um pedido de horário flexível e dois horários de amamentação não concretizou em que se traduziam esses condicionalismos do serviço onde presta atividade a trabalhadora requerente, de maneira a clarificar e objetivar através de demonstração, que a concessão do requerido implicaria a impossibilidade de garantir o número mínimo necessário de enfermeiro/as nos restantes turnos daquele serviço, ainda que o turno M tenha, no mínimo, cinco enfermeiros/as e aos/às restantes colegas tivessem de ser distribuídos outros turnos, pelo que resulta, assim, prejudicada a alegação da impossibilidade de concessão do requerido.
- 2.18.** 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.
- 2.19.** Por isso, a CITE tem vindo a alertar para a necessidade de as 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

⁴ Doutrina ínsita no Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt.

de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as 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.⁵

2.20. 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.

2.21. Por último, e no que respeita ao prazo indicado no pedido, esclarece-se que tem sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012:

“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

⁵ 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, que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu o seguinte, no que respeita a eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho (atual 56.º), 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.”*

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, não foram clarificadas e objetivadas através de demonstração as razões imperativas que revelassem a impossibilidade de concessão do requerido.
- 3.2.** Recomendar ao ... que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26 DE OUTUBRO DE 2016, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.