

**PARECER N.º 470/CITE/2017**

**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 1246-FH/2017

**I – OBJETO**

- 1.1.** A CITE recebeu em 08.08.2017, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira a exercer funções no Serviço de ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Assunto: Exposição da trabalhadora ..., Enfermeira no Serviço de ... — Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*

*Ao abrigo da norma do artº 57º do Código do Trabalho, pela presente se remete o processo relativo ao pedido de horário flexível da Sra. Enfª ..., que inclui o pedido inicial, a comunicação à própria, bem como a apreciação da trabalhadora.”*

- 1.1.1** Em 10.07.2017, trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme resumidamente se transcreve:

*“..., (...) Licenciada em Enfermagem, com Pós-graduação em ... e detentora do Curso de Pós-Licenciatura de Especialização em Enfermagem de ..., vinculada por nomeação definitiva ... por tempo indeterminado do ..., a exercer funções como Enfermeira (nos termos do Decreto Lei n.º 248/2009), no Internamento de ..., vem por este meio requerer a V.ª Ex.ª que lhe seja concedido regime de trabalho de horário flexível. a partir de 15 de agosto 2017 (...)*

*Declara que os motivos do pedido supracitado se prendem com aspetos familiares, nomeadamente não residir na área do ..., o conjugue não possuir horário fixo em termos laborais, ser progenitora de três crianças com idades compreendidas entre 1 ano e os 5 anos que com ela vivem em comunhão de mesa e habitação e amamentar a criança de 1 ano.*

*A requerente pretende beneficiar de regime de horário de trabalho flexível nos seguintes termos: turnos diurnos das 8h às 17h nos dias uteis.*

*A legislação laboral confere aos trabalhadores com 1 filho menor de 12 anos e desde que com ele viva em comunhão de mesa e habitação o direito de trabalhar em regime de horário flexível (nos termos do disposto no art. 56 do código de trabalho).*

*O n.º 2 do artigo 221 do mesmo diploma legal determina que a entidade patronal deve organizar os turnos de acordo com os interesses e preferências manifestadas pelos trabalhadores.*

*O artigo 212 n.º 2 alínea b declara que devem ser proporcionadas ao trabalhador as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar.*

*Pelos fundamentos acima alegados e ao abrigo das disposições legais mencionadas requer a V.ª Ex.ª que lhe seja concedido o regime de horário de trabalho flexível nos termos acima expostos, mesmo que isso implique mudança de serviço, até ser aceite o pedido de mobilidade para .... (pedido realizado dia 20 de Outubro de 2016).*

*Pede Deferimento,*

...

*10 de Julho de 2017*

*(...)*

*Anexos:*

*Atestado de residência*

*Declaração da empresa*

*Certificado de amamentação (fotocópia)”*

*“S.G. R. HUMANOS*

*Informação:*

*Nos termos do artº 56º do Código do Trabalho, em anexo, o trabalhador com responsabilidades familiares, pode pedir o regime de horário flexível.*

*A requerente reúne os requisitos para lhe poder ser atribuído o solicitado e instruiu o pedido com a documentação prevista no artº 57º para o efeito.  
11-07-2017”*

- 1.1.2.** Da resposta remetida à trabalhadora em 28.07.2017 e por esta recebida em 31.07.2017, consta o seguinte:

*“De: ...*

*Enviado: sexta-feira, 28 de julho de 2017 12:07*

*Para: ...*

*Assunto: Pedido de Horário Flexível*

*Anexos: ....pdf*

*Importância: Alta*

*Exma Sra Enfª ...,*

*Na sequência do requerimento registado através do nº... de 10-07-2017, informa-se que o solicitado não pode ser atendido, conforme documento em anexo. Informo também que seguiu por correio com aviso de receção o documento original*

*Com os melhores cumprimentos*

*(...)*

*Assistente Técnica*

*Serviço de Gestão de Recursos Humanos"*

*"Assunto: Pedido de Horário Flexível da Enfª ... — n.º ... — Internamento de ...*

*A Enfermeira ..., n.º ..., solicita o horário das 8 às 17h, nos dias úteis, exercendo funções no Serviço de ... que atende doentes nas 24h, sem interrupção na semana e no ano.*

*Analisados o pedido e a informação da Enfª Chefe, que tem por incumbência de cargo, planejar o horário mensal do serviço, concluiu-se que:*

*- As características dos serviços de internamento no... (...) e a necessidade de cuidar de doentes nas 24h, levam à necessidade de criação de equipas equilibradas, capazes de assegurar os turnos;*

*- O horário solicitado não faz parte das escalas do serviço e é incompatível com a prática diária;*

*- Existem vários (as) Enfermeiros (as) nas mesmas circunstâncias e outras que limitam e incompatibilizam as vontades pessoais / necessidades dos serviços;*

*- Os turnos são sempre organizados de acordo com os interesses e preferências manifestadas pelos trabalhadores, salvo superior interesse do serviço, na salvaguarda da superior segurança dos cuidados aos doentes do serviço e da instituição;*

*- Há necessidade de planeamento e distribuição de turnos justa e equitativa, prevenindo situações de desmotivação, burnout, desequilíbrios emocionais que comprometem a qualidade dos cuidados aos doentes;*

*- De acordo com o Art.º 111.º, do Código do Trabalho, que refere o horário flexível e salvaguarda e resume os pontos anteriores aqui descritos:*

*"A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos órgãos ou serviços, especialmente no que respeita às relações com o público". O público*

*desta Instituição é frágil e vulnerável: são Doentes a quem temos de assistir nas 24h do dia.*

*Pelo exposto a pretensão da Enfermeira ... não pode ser atendida, devendo a mesma pedir transferência para local compatível com a sua situação que expôs.*

*(...)*

*Vogal Executiva do Conselho de Administração”*

**1.1.3.** Em 02.08.2017, a trabalhadora apresentou apreciação conforme se transcreve:

*“..., Enfermeira, a exercer funções nesse ..., com o número mecanográfico ..., tendo sido notificada do indeferimento do pedido de flexibilidade de horário que apresentou ao abrigo do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, vem, sobre esse indeferimento, dizer o seguinte:*

*1.º*

*Logo à partida, constata-se, pela comunicação a que ora se responde, que esse ... indeferiu o pedido de horário flexível da ora Exponente sem lhe dar a oportunidade de se pronunciar sobre a intenção de recusa, em conformidade com o disposto no artigo 57.º, n.º 4, do Código do Trabalho, preceito que, nessa medida, se mostra violado.*

*2.º*

*De todo o modo, sempre se dirá que a Exponente entende que, em face dos argumentos desse ..., não estão, sequer ao de leve, reunidos os pressupostos legais para o indeferimento do pedido de flexibilidade de horário. Com efeito,*

*3.º*

*Resulta do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho que “[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”.*

4.º

*A questão é que as ditas exigências imperiosas de funcionamento dizem respeito a todo o ... e não apenas ao Serviço de ....*

5.º

*Não alega esse ..., porém, em momento algum, qualquer impossibilidade de transferir a Requerente para um qualquer outro serviço onde a concessão do horário flexível seja possível,*

6.º

*Agarrando-se apenas às dificuldades do Serviço de ....*

7.º

*Acresce que a argumentação utilizada é, toda ela, extremamente vaga,*

8.º

*Tanto podendo aplicar-se ao caso da Exponente como ao de qualquer outro trabalhador desse serviço*

9.º

*Na verdade, olhando para a aludida fundamentação, fica-se com a clara noção de que o artigo 56.º do Código do Trabalho fica à porta desse serviço, mas não entra...*

10.º

*A Exponente, enquanto mãe, tem direito, como qualquer outro trabalhador, à flexibilidade de horário, nos termos legalmente previstos,*

11.º

*E esse direito só pode ser coartado se verificados os apertados pressupostos para a recusa.*

12.º

*Exige-se, pois, mais do que meras afirmações genéricas como aquelas aqui em causa.*

13.º

*Chega a dizer-se que a Exponente “deve pedir transferência para local compatível com a sua situação que expôs”.*

*Ou seja,*

14.º

*A Exponente deve pedir transferência para local onde possa trabalhar e exercer os seus direitos de mãe.*

15.º

*Não há, porém, um mínimo esforço para enquadrar a Exponente noutra qualquer serviço desse ... que comporte o horário pretendido,*

16.º

*Nem, ao menos, uma tentativa de lhe atribuir um horário que compatibilize, na medida do possível, os seus interesses com os do serviço.*

17.º

*A Exponente, tal como lhe cabia, expôs as razões, de facto e de direito, que levam ao pedido de flexibilidade de horário,*

18.º

*Entendendo que a decisão desse ... não atende ao seu caso concreto, não resumando dela qualquer impossibilidade de atribuição de flexibilidade de horário.*

19.º

*O mesmo é dizer, portanto, que não se verificam os pressupostos para a recusa.*

*Nestes termos,*

*Deve a decisão ser alterada no sentido do deferimento da pretensão da Exponente ou, quando assim não se entenda, ser o processo remetido à CITE, para emissão de parecer, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*

*..., 1 de Agosto de 2017*

*- ... -"*

- 1.2. Foram juntos ao processo os seguintes documentos: Atestado da Junta de Freguesia de ...; Cópia de Cartões de Cidadão; Declaração médica; Declaração da empresa "..., Lda."; Cópia de legislação; Comprovativos 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. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
- 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 subseqüentes 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;

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;

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.  
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

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/às trabalhadores/as 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 três crianças de idades compreendidas entre 1 e 5 anos (amamentando a criança de 1 ano de idade), que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação, solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos: *"A requerente pretende beneficiar de regime de horário de trabalho flexível nos seguintes termos: turnos diurnos das 8h às 17h nos dias úteis."*

2.10. Em resposta ao solicitado a entidade empregadora veio comunicar o seguinte:

*- "As características dos serviços de internamento no ... (...) e a necessidade de cuidar de doentes nas 24h, levam à necessidade de criação de equipas equilibradas, capazes de assegurar os turnos;"*

- *“O horário solicitado não faz parte das escalas do serviço e é incompatível com a prática diária;”;*
- *“Existem vários (as) Enfermeiros (as) nas mesmas circunstâncias e outras que limitam e incompatibilizam as vontades pessoais / necessidades dos serviços;”;*
- *“Os turnos são sempre organizados de acordo com os interesses e preferências manifestadas pelos trabalhadores, salvo superior interesse do serviço, na salvaguarda da superior segurança dos cuidados aos doentes do serviço e da instituição;”;*
- *“Há necessidade de planeamento e distribuição de turnos justa e equitativa, prevenindo situações de desmotivação, burnout, desequilíbrios emocionais que comprometem a qualidade dos cuidados aos doentes;”;*
- *“De acordo com o Artº 111º, do Código do Trabalho, que refere o horário flexível e salvaguarda e resume os pontos anteriores aqui descritos: “A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos órgãos ou serviços, especialmente no que respeita às relações com o público”. O público desta Instituição é frágil e vulnerável: são Doentes a quem temos de assistir nas 24h do dia.”.*

- 2.11. Em apreciação à intenção de recusa do horário solicitado a trabalhadora veio alegar não estarem *“reunidos os pressupostos legais para o indeferimento”*, por motivo de *“meras afirmações genéricas”*.
- 2.12. Esclareça-se que é doutrina unânime 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 diário<sup>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>34</sup>

- 2.13.** Assim, e 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, com o objetivo de poder cumprir os deveres 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.

<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> Refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, relativamente ao tempo de trabalho - "*determinação quantitativa da prestação de trabalho*" que "*III. A dimensão temporal da prestação de trabalho de cada trabalhador resulta da conjugação dos seguintes parâmetros: a) A duração convencional (...)* b) *O período de funcionamento da organização de trabalho (...)* c) *O horário de trabalho, que é o esquema respeitante a cada trabalhador, no qual se fixa a distribuição das horas do PNT entre os limites do período de funcionamento. Nos termos da lei, cabe ao empregador estabelecê-lo, com observância dos condicionalismos legais (...)* O horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso. (...)", in DIREITO DO TRABALHO, Almedina, 12ª Edição, janeiro de 2004, págs. 331 a 336.

incumbem como progenitor/a.

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.

- 2.14.** No processo em análise, a entidade empregadora alegou que: *"o horário solicitado não faz parte das escalas do serviço e é incompatível com a prática diária"*.
- 2.15.** No entanto não referiu quais os turnos que são distribuídos no serviço onde exerce atividade a trabalhadora requerente, não demonstrando que a amplitude horária indicada (8.00h/17.00h) não é enquadrável em nenhum desses turnos. Por outro lado, referindo que o horário solicitado é incompatível com a prática diária, não clarificou essa incompatibilidade.
- 2.16.** No que respeita à alegada necessidade de distribuição equitativa de turnos, a entidade empregadora não concretizou como distribui os turnos pela equipa e quantos elementos constituem essa equipa de enfermeiros/as no Serviço de ....
- 2.17.** Perante o que antecede, e no caso em análise, não é possível aferir se a atribuição do horário requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares poderia afetar o regular e eficaz funcionamento do Serviço de ....
- 2.18.** Em virtude da insuficiente concretização dos condicionalismos que alegadamente obstam à aceitação do pedido outra conclusão não poderá ser alcançada senão a de reconhecer o direito da trabalhadora ao exercício da atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos por si indicados.
- 2.19.** Não obstante, e sempre que se justifique e seja devidamente fundamentado, através da indicação de reais limitações do serviço por motivos legais ou contratuais ou 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/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 os direitos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, deve a entidade empregadora distribuir equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos.<sup>5</sup>

### 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 não foram concretizadas as exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de ..., que justificassem a impossibilidade de concessão do horário requerido.
- 3.2. Recomendar ao ... 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 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, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE AGOSTO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E 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.**

**TENDO A REPRESENTANTE DA CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES APRESENTADO A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE:**

*A CGTP aprova o projeto de parecer constante do ponto 4.29 da OT relativo ao processo n.º 1246-FH/2017, no entanto considera-se que o conteúdo do ponto 2.19 só deveria transcrever o conteúdo do acordo portanto a redação deste ponto pode vir a causar confusão nos destinatários.*