

PARECER N.º 682/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 1887-FH/2017

I – OBJETO

- 1.1.** A CITE recebeu em 13.11.2017, da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria de Operadora Especializada, a desempenhar funções na secção de Caixas do ... da ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: Pedido de parecer de horário flexível

Exmos. Senhores,

Nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, na versão dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, vem a ..., S.A. enviar, para apreciação da CITE, o processo de pedido de horário flexível apresentado pela sua trabalhadora ..., do ... da

Junta-se cópia: i) do pedido da trabalhadora (recebido em 16-10-2017); ii) da motivação de recusa apresentada pela ..., S.A. (registada em 31-10-2017 e recebida em pela trabalhadora em 02-11-2017).

Note-se que não houve lugar à pronúncia da trabalhadora sobre a motivação de recusa.

- 1.1.1** Em 16.10.2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

..., (...) colaboradora da ..., SA com o ..., integrando a equipa do ... da ..., vem muito respeitosamente nos termos e para os efeitos do artigo 56º e 57º do Código

do Trabalho requerer aplicabilidade de horário flexível à requerente, ora trabalhadora com responsabilidades familiares.

Assim, nos termos e para os efeitos do art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro com as demais alterações solicitar autorização para que a Trabalhadora usufrua da prestação de trabalho em regime de horário flexível que pretende para prestar assistência inadiável e imprescindível aos dois filhos, menores, sendo o ...menor de 12 anos —... de 6 anos (nascido no dia 17/11/2017) e ...de 12 anos (nascido no dia 08/04/2005) que com eles declara viver.

Requerente, marido e aos dois filhos vivem em plena comunhão de mesa, habitação (...) e todas as demais responsabilidades parentais são exercidas pela progenitora e progenitor.

Para os devidos efeitos vem, por esta forma comunicar, tempestivamente e com antecedência superior a 30 dias, que pretende a Trabalhadora prestar serviço em regime de Horário Flexível, durante o período legalmente estabelecido.

Assim, por permitir que, internamente haja tempo para serem organizadas as escalas de serviço, a Requerente pretende desenvolver/realizar a prestação de trabalho em regime de horário flexível a partir do dia 15 de Novembro de 2017, em respeito do tempo limite durante o qual o trabalho pode ser prestado, por não estar esgotado.

De referir que o direito a trabalhar em regime de horário flexível apenas se requer em relação à progenitora, a qual é responsável pelo apoio dos seus dois filhos menores, pois que o progenitor trabalha na sociedade "...", encontrando deslocado em..., apenas se conseguindo deslocar a Portugal em alguns fins-de-semana de forma esporádica.

Presentemente a ora Requerente presta 40 horas semanais de trabalho, pelo que, na modalidade pretendida de regime de horário flexível, pretende a trabalhadora

prestar as mesmas 40 (quarenta) horas semanais de trabalho que corresponde a totalidade do tempo que pratica.

Ora vejamos,

A Trabalhadora solicita a prestação de serviço em 5 dias da semana na Loja da ..., com a seguinte reorganização que, salvo melhor opinião, se passa a discriminar:

1. Horário atualmente praticado:

- o horário de trabalho desenvolvido é basicamente sempre turnos rotativos, abertura, intermédios, durante os sete dias semanais, possuindo duas folgas rotativas.

2. Horário pretendido:

- Realizar o horário de abertura durante cinco dias semanais de segunda a sexta-feira, sendo o horário de abertura das 9 horas da manhã até as 17 horas, altura em que é obrigada a deslocar-se para poder proceder a recolha dos seus dois filhos menores, sendo que o ...é menor de 12 anos.

Compromete-se a Requerente a respeitar e dar integral cumprimento para além dos deveres que resultam do contrato (salvo as devidas alterações sugeridas) e as demais disposições legais relativas ao regime da prestação de trabalho em horário flexível que ora se requer.

O presente pedido não dispensa a apreciação ulterior pelo Empregador dos deveres de proporcionar ao Trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e de, na elaboração do horário de trabalho, facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

Assim, dispõe a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) que todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, deforma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”.

O próprio princípio da igualdade, plasmado no art.º 13.º da Constituição da República Portuguesa constitui um dos pilares estruturantes do Estado de Direito em que vivemos, e que se projeta também ao nível do Direito Laboral proíbe o tratamento preferencial e a tratar identicamente situações não iguais (art.º 31.º Código do Trabalho). Corolário deste princípio é o da auto-vinculação da Entidade Empregadora, por seu turno, associado ao princípio da imparcialidade, que implica que os seus poderes discricionários devam ser concretizados segundo os mesmos critérios, medidas e condições relativamente a todos os pedidos de Trabalhadores em idêntica situação.

Por ultimo, mas de extrema importância refere-se e anexa-se relatório médico inerente ao menor de 12 anos ..., relativo a patologia já verificada e que determina que o menor possua uma assistência total por parte da progenitora, pois que, o progenitor encontra-se a laborar em ..., sendo que, o menor possui graves dificuldades de aprendizagem, encontrando a ser acompanhado em termos clínicos, e necessitando de atenção e acompanhamento especial por parte da progenitora.

Nestes Termos,

Deve ser concedida a aceitação ao presente pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora (continuidade) com responsabilidades familiares, pelo tempo e nos termos requeridos.

Confiando no Elevado Espírito de Justiça de Vossas Excelências.

Junta: Copias dos Cartões de Cidadão (4), Atestado de Agregado Familiar, declaração do Horário da escola, Declaração da empregadora do progenitor e relatório clínico emitido pelo Hospital”

1.1.2 Em 31.10.2017 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 2.11.2017, conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: Requerimento — horário flexível

Exma. Senhora,

Acusamos a receção do seu requerimento para autorização de horário flexível, que recebemos em 12-10-2017 e mereceu a nossa melhor atenção.

Infelizmente, por necessidades imperiosas de funcionamento da Empresa, não nos será possível autorizar o horário flexível solicitado, devido ao facto de serem precisamente os horários de abertura e intermédio aqueles em que a Empresa necessita de mais colaboradores, devido à maior afluência de público à Loja, e serem os menos numerosos horários de abertura (manhã) os mais procurados por trabalhadores com necessidades especiais, como no seu caso.

Como compreenderá, nestas condições, impor ainda mais um horário vinculado ao período de abertura tornaria impossível a gestão de recursos humanos adequada às necessidades de funcionamento da Loja.

Com os nossos melhores cumprimentos,

ANEXO

Exposição de Motivos

..., S.A., vem, no cumprimento do disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho (ou CT), expor os motivos da intenção de recusa do requerimento apresentada pela trabalhadora ... para prestação do trabalho em horário flexível.

1.º A funcionária ... é trabalhadora na empresa desde o dia 10-02-2000.

2.º A funcionária tem a categoria de Operadora Especializada e presta funções na secção de Caixas do ... da

3.º A relação de trabalho é regulada pelo contrato coletivo de trabalho celebrado entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa de Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, publicado no BTE, 1ª Série, n.º 22, de 15 de Julho de 2008, de ora avante também designado por CCT.

4.º Na Loja são praticados horários diversificados, tendo os trabalhadores a tempo completo períodos de trabalho de 8 horas diárias e com dias de descanso semanal rotativos, nos termos da cláusula 11.ª do CCT, vigorando as escalas por um período mínimo de um mês.

5.º Na Loja os horários são organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 dias da semana, pois o estabelecimento está aberto ao público durante os 7 dias da semana, em conformidade com a cláusula 10.ª, n.º 1, alínea c), do CTT.

6.º O descanso semanal é organizado para que coincida, pelo menos, a 15 domingos por ano, dos quais 5 desses domingos combinam, preferencialmente, com descanso ao sábado, em conformidade com a cláusula 10.º, n.º 1, alínea c) do CTT.

7.º No regime de horários diversificados com 8 horas de trabalho diário, existem em regra três escalas de horários: o da abertura, focado no período da manhã e início

da tarde; o intermédio, focado no período da tarde; e o de fecho, centrado no final da tarde e período noturno em que a Loja se encontra aberta.

8.º A trabalhadora é mãe do menor ...de 12 anos de idade e de... de 6 anos de idade.

9.º A trabalhadora presta em média 40 horas semanais e 8 horas de trabalho diário, em regime de horários diversificados e em rotação com as demais colegas da secção.

10.º Como acontece, aliás, com a totalidade dos trabalhadores da empresa e da Loja, em situação idêntica à da trabalhadora.

11.º Em 12 Outubro de 2017, a trabalhadora apresentou um requerimento onde pretende que lhe seja atribuído horário em regime de flexibilidade e a elaboração e afixação de horário de trabalho entre as 09:00 e as 18:00 (de segunda a sexta-feira)

12.º A trabalhadora fundamenta o requerimento no facto de ter dois filhos menores de 12 anos e de 6 anos que necessitam do seu apoio, assistência e acompanhamento; do seu marido estar sujeito a uma escala de serviço em regime rotativo, por turnos diurnos e noturnos; e o horário das escolas que os filhos frequentam ser das 09:00 às 17:30, em dias úteis.

13.º Segundo o disposto no artigo 56º, n.º 1 do Código do Trabalho, o trabalhador com um ou mais filhos menores de doze anos tem direito a trabalhar em regime de horário flexível.

14.º Sendo que no regime do horário flexível, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (art.º 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho).

15.º O horário flexível deve ser elaborado pela entidade patronal — cf. art. 56.º, n.º 3 do Código do Trabalho.

16.º Neste caso, a trabalhadora pretende que lhe seja atribuído um horário abertura/ intermédio das 09:00h às 17:00h (segunda a sexta-feira).

17.º Ora, atentas as circunstâncias que passarão a expor-se, a prestação de trabalho da forma requerida pela trabalhadora — maioritariamente correspondente ao horário de abertura/intermédio - é incomportável para a Empresa.

18.º De facto, a Loja tem o período de abertura ao público entre as 9:00 e as 23:00, de segunda-feira a Sábado, e das 9:00 às 22:00, aos Domingos e feriados.

19.º À secção de caixas, em que a trabalhadora presta serviço, estão adstritos os seguintes operadores:

PNT	Número de trabalhadores
40 horas	31
30 horas	04
20 horas	13
16 horas	16

(...)

20.º A soma das cargas horárias dos trabalhadores afetos à secção de caixas corresponde assim ao trabalho de 64 efetivos a tempo completo.

21.º Existem os seguintes postos de trabalho da secção de caixas:

- 24 Check-outs de pagamento;
- 12 Quiqs, caixas de pagamento rápido: requerem a presença obrigatória de 2 trabalhadores adicionais para cada um dos módulos de pagamento (em períodos de maior fluxo um elemento adicional por módulo);
- 3 Terminais Quiq Plus — requerem a presença de um trabalhador adicional (em períodos de maior fluxo um segundo elemento adicional para auditorias);
- 6 Check-outs Via ...;
- 2 Balcões atendimento ao cliente: requerem a presença mínima de dois trabalhadores (em períodos de maior fluxo requer um elemento adicional para cada um dos balcões);
- Patinador: requer a presença mínima de um trabalhador;
- 1 Assistente de Cofre.

22.º Para o período de fecho, situado entre as 16/17 horas e as 23/24 horas, são necessários em média 13 operadores, variando o número específico de efetivos de dia para dia em função do fluxo de clientes, sendo este um parâmetro essencial para o correto funcionamento da secção.

23.º Os operadores afetos ao período de fecho vão em regra saindo progressivamente, entre as 21:30 e as 22:30, ficando apenas 9, em média, até ao fecho da loja (23:30).

24.º Em virtude de existirem os postos de trabalho mencionados no ponto 21.º que têm de ser assegurados, e ainda de os operadores terem folgas e férias, importa assegurar a disponibilidade de 13 operadores para a realização dos horários de

fecho, de modo a garantir a observância dos parâmetros referidos supra no ponto 22.º,

25.º Entre os trabalhadores afetos à secção de caixas, existem as seguintes situações de trabalhadores com restrições horárias (isto é, aquando da elaboração dos horários de trabalho é necessário ter em consideração as restrições em determinadas faixas horárias, conforme segue):

(...)

26.º Assim, a Empresa, de modo a garantir a conciliação da vida profissional e pessoal da maioria dos seus trabalhadores da secção de caixas, de uma forma razoável, deve assegurar a maior rotação possível do horário de fecho pelos trabalhadores afetos à secção de caixas, recusando o horário flexível solicitado.

27.º Atento à fundamentação que acima se expõe, a ..., S.A. tem intenção de recusar a atribuição de horário flexível à trabalhadora

..., 30 de Outubro de 2017"

- 1.1.3** De acordo com a informação da entidade empregadora, "*não houve lugar à pronúncia da trabalhadora sobre a motivação de recusa.*"
- 1.1.4** Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Quatro cópias de Cartões de Cidadão; Atestado da Junta de Freguesia de ...; Horário do Agrupamento de Escolas EB M. ...; Horário da Turma ...; Declaração da empresa "... Lda."; Relatório de Consulta de Psicologia Infantil e da Adolescência; 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.
- 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

¹ 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

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.

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 filho menor de 12 anos, com 6 anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, de acordo com o previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, nos seguintes termos: *" Realizar o horário de abertura durante cinco dias semanais de segunda a sexta-feira, sendo o horário de abertura das 9 horas da manhã até as 17 horas".*
- 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, a necessidade de maior número de colaboradores nos horários de abertura e intermédios, por motivo de maior afluência de público à loja, *" e serem os menos numerosos horários de abertura (manhã) os mais procurados por trabalhadores com necessidades especiais, como no seu caso."*
- 2.11.** Refere, ainda, a entidade empregadora que, do universo de 64 trabalhadores/as afetos à secção de caixas (31 trabalhadores/as com 40h/semanais; 4 trabalhadores/as com 30h/semanais; 13 trabalhadores/as com 20h/semanais; 16 trabalhadores/as com 16h/semanais) são necessários 13 operadores que assegurem o período de fecho situado entre as 16/17 horas e as 23/24 horas e que na secção de caixas existem já situação de trabalhadores/as com restrições horárias.
- 2.12.** Concluiu a empresa que: *" Assim, a Empresa, de modo a garantir a conciliação da vida profissional e pessoal da maioria dos seus trabalhadores da secção de caixas, de uma forma razoável, deve assegurar a maior rotação possível do horário de fecho pelos trabalhadores afetos à secção de caixas, recusando o horário flexível solicitado."*
- 2.13.** Ora, a entidade empregadora ao decidir conforme transcrito não garante a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de todos/as os/as seus/suas trabalhadores/as, porquanto menciona a necessidade de garantir a maior rotação possível de trabalhadores/as pelos horários de fecho, mas invoca a

existência de restrições horárias de vários/as trabalhadores/as, razão pela qual entende dever recusar o pedido realizado pela trabalhadora com responsabilidades familiares.

- 2.14. Na verdade, não se afigura que o alcance que o legislador pretendeu conferir à possibilidade de apresentação pelo empregador de uma recusa do pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, respeite ao exercício de eventuais direitos por parte de outros/as trabalhadores/as .
- 2.15. Tal corresponderia a admitir a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados, designadamente, com a parentalidade, ou seja que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, sendo que 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 desses ou de outros direitos².
- 2.16. Por esta razão, 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/as os seus/suas trabalhadores/as.
- 2.17. E, igualmente, por esta mesma razão, e em face de diversos direitos em equação, como possa ser a existência de outros/as trabalhadores/as que solicitem, ou que já gozem do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível, por serem trabalhadores/as com responsabilidades familiares, ou por serem trabalhadores/as no gozo de outros direitos, designadamente os relacionados com a parentalidade, a Comissão, no Parecer n.º 25/CITE/2014, considerou que: *“3.3. O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres*

² Doutrina insita no Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt.

Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.”.

- 2.18.** Assim, será de concluir que 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 produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, a entidade empregadora deverá distribuir equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos, concedendo a cada trabalhador/a, e pelo maior número de vezes possível, o horário requerido.³
- 2.19.** Em face do exposto, conclui-se não se encontrar demonstrada a alegada impossibilidade de concessão do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares, por motivo de exigências imperiosas do funcionamento da secção de caixas da Loja ... da ..., ou por impossibilidade de substituir a trabalhadora, por esta ser indispensável.
- 2.20.** Mais se refira que o horário solicitado pela trabalhadora (9h/17h) encontra-se atribuído a duas trabalhadoras com uma carga horária de 40 horas por semana e

³ 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, 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.”.*

a atribuição de folgas fixas aos sábados e domingos encontra prevista para outras duas trabalhadoras, também elas com uma carga horária de 40 horas semanais.

2.21. Por último, e atendendo a que o direito poderá ser gozado até aos doze anos do filho menor, 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:

3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto não foram devidamente demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento da secção de caixas da Loja ... da ..., onde exerce funções a trabalhadora requerente, ou a impossibilidade de a substituir, que justificassem a recusa do pedido formulado.

3.2. Recomendar à empresa ..., S.A., 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 6 DE DEZEMBRO DE 2017, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E COM A

DECLARAÇÃO DE VOTO DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA:

“Processo n.º 1887-FH/2017

A CGTP aprova o parecer, mas considera-se que não deve ser incluído o ponto 2.18 por se considerar que no caso em apreço o mesmo só gera confusão nos destinatários.”