



PARECER N.º 112/CITE/2011

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 535 – FH/2011

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 18.06.2011, da Direcção de Recursos Humanos da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., que exerce a sua actividade na loja ..., dos ... e, ocasionalmente, na loja ..., do ...
- 1.2. O requerimento apresentado pela trabalhadora, em 20.05.2011, é formulado nos termos que se transcrevem:

“Eu, ..., colaboradora n.º ..., venho por este meio solicitar, o pedido de flexibilidade do horário de trabalho.

O motivo para o eventual pedido é o facto de ter a meu cargo o meu filho, ..., menor, nesta altura com 16 meses e que me foram reguladas, pelo Tribunal de Família e Menores de Loures, a 28 de Setembro de 2010, todas as responsabilidades parentais (antigo poder paternal ou guarda).

A criança passa apenas 1 dia por semana com o outro progenitor (nas folgas do mesmo) e metade de cada período das férias. Devido a essa situação e ao facto de viver sozinha com o ... solicito, não querendo prejudicar muito a minha equipa, que me seja dado um horário que não seja nocturno pois a ama do ... só fica com ele até no máximo até às 19h30 e o próprio pai, mesmo que pudesse ficar com ele também trabalha em regime de folgas e horários rotativos.

Junto em anexo declaração da entidade patronal do outro progenitor.”



1.3. Da intenção de recusa, comunicada à trabalhadora em 8.06.2011, constam os seguintes argumentos:

“Acusamos a recepção, em 20.05.2011, da carta que remeteu à sua entidade empregadora (...), S.A.), através da qual V. Exa. requereu a alteração de seu horário de trabalho para um regime que qualificou de "flexibilidade de horário".

A empresa procedeu à análise do seu pedido e, nessa sequência, vem pela presente notificá-la da intenção de recusa pelos fundamentos seguintes.

Em primeiro lugar, tendo em conta o regime previsto na lei, constatamos que o pedido formulado por V. Exa. não se enquadra no âmbito dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, mas sim no âmbito do artigo 60.º do mesmo diploma.

Ou seja, pela análise do seu pedido, verificamos que V. Exa. requer que "...me seja dado um horário que não seja nocturno...". Assim, pese embora V. Exa. alegue que está a requerer uma flexibilidade de horário, constata-se que o objecto do seu pedido é a dispensa da prestação de trabalho no período nocturno.

Deste modo, o seu requerimento deve ser apreciado à luz do artigo 60.º do Código do Trabalho. Ora, no seu caso não se encontram verificados os pressupostos de que depende a dispensa da prestação de trabalho no período nocturno. Com efeito, o seu filho já tem 16 meses, e V. Exa. não se encontra a amamentar. Portanto, não lhe assiste o direito de exigir um horário de trabalho que não seja nocturno. Também não tem o direito de invocar uma alegada "flexibilidade de horário" para contornar o regime legal previsto no artigo 60.º do Código do Trabalho. Como ficou exposto, o teor do seu pedido nada tem a ver com um horário flexível.

Em segundo lugar, existem imperiosos motivos da empresa que obstam ao deferimento do seu pedido, como se passará a explicar.

O estabelecimento onde V. Exa. presta serviço é a loja da "...", sita em ..., sendo essa a loja a que está afecta. Ocasionalmente, V. Exa. presta a sua actividade na loja da "... do ..., para cobrir o período de férias de uma das suas colegas dessa loja.

Na loja da "... dos ... prestam serviço 5 colaboradoras: ..., ..., ..., ..., e V. Exa. A trabalhadora ... exerce funções em regime "part-time" (com um período normal de trabalho de 30 horas semanais), e as restantes em regime "full-time" (com um período normal de trabalho de 8 horas por dia e 40 horas por semana). Cada



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

colaboradora goza dois dias de descanso por semana (rotativos).

No que concerne com a sua colega (e chefia) ..., cumpre salientar que apesar de o seu período normal de trabalho ser de 8 horas diárias e 40 semanais, na prática esta encontra-se com um horário reduzido, em virtude de estar a usufruir de uma licença diária de 2 horas para amamentação.

O período de funcionamento da loja estende-se das 10:00 horas às 23:00 horas, de Segunda-Feira a Domingo. Para cobrir um período de tempo tão alargado, a ..., S.A. teve de implementar um sistema de horários rotativos e encadeados, abrangendo três períodos do dia (abertura - intermédio - fecho).

Como é do seu conhecimento, são necessárias entre uma a duas trabalhadoras para, em cada momento, assegurarem o funcionamento da loja (dependendo da hora do dia e da afluência previsível de clientes).

A elaboração do sistema de horários da loja teve em consideração um conjunto de condicionalismos que devem ser necessariamente observados, nomeadamente: o horário de funcionamento do estabelecimento, os limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal, os dias de descanso semanal das colaboradoras, e a obrigação legal de assegurar às colaboradoras um intervalo no período normal de trabalho diário não inferior a uma hora, de modo a que não prestem mais do que 5 horas consecutivas de trabalho.

Perante estes condicionalismos, a única forma de a sua entidade empregadora assegurar o funcionamento contínuo da loja é através de um sistema de horários rotativos e encadeados. Pese embora V. Exa. já conheça bem o sistema de horários em vigor, por uma questão de clareza, juntamos em anexo o horário de trabalho da loja para o mês de Junho de 2011, que aqui damos por integralmente reproduzido e para o qual remetemos.

É apenas através deste sistema de horários rotativos que a entidade empregadora consegue garantir que estão sempre presentes o número mínimo de trabalhadoras na loja, durante todo o período de funcionamento.

Como pode observar, o horário de trabalho que V. Exa. requer iria inviabilizar o sistema de horários rotativos e encadeados que se encontram implementados, colocando em causa o funcionamento da equipa, e conseqüentemente da loja. A sua entidade empregadora não pode, assim, aceitar o seu pedido de alteração de horário de trabalho.

Além disso, o sistema de horários rotativos que se encontra implementado permite



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

que sejam atribuídas às colaboradoras da loja condições equitativas na conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar. Como sabe, o horário implementado permite que todas as colaboradoras façam equitativamente os três períodos do dia (abertura - intermédio - fecho).

As suas colegas ..., ..., e ..., também têm filhos menores de 12 anos. Concretamente, a ... tem uma filha com menos de 1 ano, a ... tem um filho de 9 anos, e a ... tem uma filha de 7 anos. Por esse motivo, e como também é do seu perfeito conhecimento, a empresa assumiu com estas três trabalhadoras e com V. Exa. um compromisso de equidade na distribuição dos horários de trabalho, de modo a que a penosidade do serviço no “horário de fecho” fosse equitativamente distribuída entre todas. Se a ... concedesse a V. Exa. o horário que pretende, estaria a faltar ao compromisso assumido com as demais colaboradoras, o provocaria seguramente um conflito laboral (entre essas colaboradoras e a empresa), conflitos internos na equipa, e desmotivação, com todos os inerentes prejuízos para a empresa.

A conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar foi, é, e sempre será, um baluarte da empresa, que, dentro das suas possibilidades, procura preservar ao máximo esse desígnio. Para tal, a empresa sempre que lhe é possível vem correspondendo aos pedidos de ajustamento pontual dos horários de trabalho, de modo a corresponder aos interesses dos seus colaboradores. Mas como explicamos acima, caso fosse atribuído a V. Exa. um horário nos termos requeridos, outra trabalhadora da sua equipa ficaria seriamente prejudicada, sacrificando assim a sua vida pessoal e familiar para que V. Exa. pudesse beneficiar de um regime de alegada “flexibilidade”. Tal situação não se afigura de modo algum conciliável com a filosofia de justiça presente na empresa e, menos ainda, com o princípio da igualdade vigente para todos os colaboradores da loja.

Posto isto, e face à intenção de recusa do seu requerimento, informamos que pode apresentar uma apreciação escrita relativamente aos fundamentos da intenção de recusa apresentados, no prazo máximo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer informação da sua parte, este documento será remetido para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.”



1.4. De acordo com informação da empresa, de 22.06.2011, a trabalhadora não apresentou apreciação ao fundamento da intenção de recusa.

1.5. São juntos ao processo os seguintes elementos:

- Declaração do ..., de 9.02.2011;
- Comprovativo de envio de documento;
- Descrição de funções da trabalhadora, com a categoria profissional de Operadora;
- Mapa de horários de trabalho do local de trabalho "...", departamento "...", de Junho e Julho de 2011;
- Listagem dos trabalhadores da loja "..." e respectiva categoria profissional.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção 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 actividade profissional com a vida familiar.”*

2.3. 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, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.



2.3.1. 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 em como o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.3.2. 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 recepção do pedido do trabalhador, 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.

2.3.3. 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.

2.3.4. 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

2.4. Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56º do Código do Trabalho, o direito concedido aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores 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:

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



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 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.

2.4.1. Neste regime de trabalho, o trabalhador poderá efectuar 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.

2.5. A trabalhadora, que pratica um horário por turnos de 8 horas diárias e 40 horas semanais, solicita uma flexibilidade de horário de trabalho por motivo de lhe terem sido conferidas, pelo Tribunal, todas as responsabilidades parentais do seu filho, com 16 meses de idade. No pedido formulado a trabalhadora invoca a necessidade de terminar o seu período normal de trabalho diário de maneira a que possa ir buscar o seu filho à ama, no máximo, até às 19.30h.

2.6. Perante o horário solicitado, vem a empresa alegar o seguinte:

- A trabalhadora não pretende um horário flexível mas sim a dispensa de trabalho nocturno ao abrigo do artigo 60.º do Código do Trabalho, para a qual não reúne os requisitos legais;
- A trabalhadora está afecta à loja ..., nos ..., ocasionalmente presta trabalho na loja ..., no ..., para substituição de uma das colegas em período de férias;
- O período de funcionamento da loja é o compreendido entre as 10.00h e as 23.00h, de Segunda a Domingo. A loja implementou um sistema de horários rotativos e encadeados, abrangendo três períodos do dia (abertura – intermédio – fecho), assegurando a prestação de trabalho de uma a duas trabalhadoras que garantam o funcionamento da loja, conforme a hora do dia e a afluência previsível de clientes;
- Na loja dos ... prestam serviço cinco colaboradoras, quatro das quais a tempo completo, com 40 horas semanais e 8 horas diárias de trabalho, e uma a tempo



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

parcial com 30 horas semanais, todas com dois dias rotativos de descanso semanal;

- Uma das cinco trabalhadoras, que é chefia, encontra-se a gozar a dispensa para amamentação;
- O pedido apresentado, a ser autorizado inviabilizaria o sistema de horários rotativos e encadeados, colocando em causa o funcionamento da equipa e da loja;
- O horário implementado permite a distribuição dos três períodos do dia (abertura – intermédio – fecho) por todas as trabalhadoras, proporcionando condições equitativas de conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar;
- Mais três trabalhadoras, além da trabalhadora requerente, têm filhos menores de 12 anos, tendo a empresa assumido para com estas trabalhadoras e para com a trabalhadora requerente o compromisso na distribuição dos horários de trabalho, para que a penosidade do serviço no horário de fecho fosse equitativamente distribuída entre todas.

2.7. Como se referiu, a possibilidade de trabalhar em regime de horário flexível traduz-se, na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, como melhor desenvolvido no ponto 2.4. do parecer.

Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

No caso em apreço, considerando uma prestação diária de trabalho de 8.00h, tais períodos corresponderiam a uma amplitude de 2.40h cada.

2.7.1. 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 trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.



2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa² 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 Ramalho⁴, *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 (...).*

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respectivos 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 normal⁵ (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respectivos turnos é período normal de trabalho, então no caso em análise 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, mesmo que tal implique um horário flexível que não abranja a totalidade da duração de todos os turnos instituídos.

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

2.8. De acordo com o horário de trabalho junto ao processo, e referente ao mês de Junho de 2011, verifica-se que estão distribuídos horários de abertura (A e A1 ou D, respectivamente 10.00h – 19.00h; 9.00h – 18.00h, ou, 7.00h – 16.00h, horários intermédios (I e I1 ou C, respectivamente 11.00h – 20.00h; 13.00h – 20.00h, ou, 14.00h – 18.00h), e horários de fecho (B e B1, respectivamente 14.00h – 23.00h; 16.00h – 23.00h).

Verifica-se, igualmente, que à trabalhadora lactante apenas foi atribuído uma vez o

² Ver noção de período de funcionamento no artigo 201.º do Código do Trabalho.

³ Ver limites máximos do período normal de trabalho, artigo 203.º do Código do Trabalho.

⁴ *In* Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 2ª Edição, Outubro 2008, pág. 482.

⁵ Sublinhado nosso.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

horário intermédio, a que corresponde a letra I, e que à trabalhadora em regime de tempo parcial e que não tem filhos menores de 12 anos foram atribuídos horários intermédios e de fecho, a que correspondem as letras I1, C, B e B1.

Relativamente às restantes três trabalhadoras verifica-se que foi à trabalhadora requerente que se distribuíram significativamente menos horários de fecho e mais horários de abertura.

2.9. Na verdade, e do horário referente a Junho, a trabalhadora, em 25 dias de horário atribuído, apenas em 8 dias presta trabalho em turno que termina após as 19.00h. Constata-se, igualmente, que no horário de fecho está, na maioria dos dias de cada semana, apenas uma trabalhadora.

2.10. De acordo com o horário de trabalho referente ao mês de Julho de 2011, verifica-se que à trabalhadora requerente foram atribuídos horários de abertura, fecho e intermédio em número de vezes idênticas, ou seja, aproximadamente, 12 dias com horário de abertura e 11 dias com horário de fecho e intermédio.

De acordo com informação da empresa, “(...) *foi a própria colaboradora ... que se disponibilizou para realizar o “horário de fecho” nas primeiras duas semanas do mês, pois nesses dias o seu filho menor pode ficar ao cuidado do outro progenitor.*”

No entanto, na generalidade dos dias referentes ao mês de Julho de 2011, verifica-se a atribuição do horário de fecho apenas a uma trabalhadora.

2.11. Face ao exposto, conclui-se que uma das cinco trabalhadoras está a amamentar, a trabalhadora que não tem filhos menores de 12 anos já exerce a sua actividade, na generalidade das vezes, nos horários intermédios e de fecho, e no que respeita às restantes três trabalhadoras com filhos menores de 12 anos, o horário de abertura foi atribuído, na totalidade dos dois meses, com mais frequência à trabalhadora requerente.

Na generalidade dos dias da semana indicados nos referidos horários apenas uma trabalhadora faz o horário de fecho.

Afigura-se, por isso, que a empresa tem motivo para, neste momento, não conceder o horário flexível tal como requerido pela trabalhadora.



2.12. Por fim, aluda-se, ainda, à Directiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de Março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental que revoga a Directiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de Março de 2012, e na qual se alerta, por um lado, no Considerando 12, para a necessidade de “*tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres*”, e por outro, no Considerando 21, para o facto de “*o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilitar 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.*”.

No âmbito da legislação nacional (Código do Trabalho de 2009) é já um dever da empresa, na medida do possível, organizar turnos de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, de acordo com o n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, assim como é um seu dever proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, de acordo com o n.º 3 do artigo 127.º, e elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

2.13. É, pois, de concluir que o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, aponta para a necessidade da reorganização da actividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.

2.14. Face ao exposto, e no caso em análise, não se afigura que exista um tratamento menos favorável da trabalhadora requerente, no que respeita à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, assim como não se afigura que a empresa possa conceder o horário requerido, sem com isso colocar em risco o funcionamento do estabelecimento, ou a necessária conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar que deve assegurar às restantes trabalhadoras.⁶

⁶ Aluda-se, a propósito da eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães, ao que foi proferido no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt: “Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não
Rua Viriato, n.º 7 – 1.º, 2.º e 3.º Pisos, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217803700 • FAX: 217960332 / 217801203 • E-MAIL: cite@cite.gov.pt



III – CONCLUSÃO

Nestes termos, a CITE delibera:

- 3.1. Não se opor à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos requeridos pela trabalhadora ...
- 3.2. Recomendar à empresa, na medida das suas possibilidades, a organização de turnos de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, nos termos do n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, a promoção de condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º, e a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos 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 14 DE JULHO DE 2011**

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 efectuada com o retorno à rotação de horário.”