

PARECER N.º 395/CITE/2015

Assunto: Pedido de Parecer relativo à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, de trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., ao abrigo do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, solicitado pela entidade empregadora: ...
Processo n.º 1184 – FH/2015

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 11/08/2015, da Administração da entidade empregadora ..., S.A., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo/a trabalhador/a, ..., com a categoria profissional de caixeira no estabelecimento do Centro Comercial ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2. Por carta datada de 07/07/2015, recebida pela entidade empregadora no dia 21.07.2015, conforme esta declara na intenção de recusa, a identificada trabalhadora solicitou a prática de horário flexível ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho, como se reproduz:
(...) “Eu, ..., Trabalhadora na empresa desde 03/06/2008, venho muito respeitosamente, requerer a V. Exas que me seja concedido o direito previsto na lei, nos artigos 55.º, 56.º e 57.º do código de trabalho aprovado pela lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro com as devidas alterações, de trabalhar em regime de horário flexível.
Os fundamentos do referido pedido, prendem-se pelo facto de ter uma filha menor,

..., nascida em 05/01/2014, conforme Assento de Nascimento que se junta.

Por este facto, em que a menor vive em comunhão de mesa e habitação, com a sua progenitora, sem que esta tenha ajuda de terceiros, necessito de poder ter acesso a um horário correspondente com as necessidades da mesma, de forma, a ir busca-la ao infantário que encerra as 19 horas lhe poder prestar a devida assistência.

Junto a declaração do infantário.

Atenciosamente,

...

..., 7 de julho de 2015 (...)."

- 1.3.** A entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, por carta registada rececionada por esta no dia 04.08.2015, conforme registo neste documento e pesquisa efetuada por este serviço na internet. A intenção de recusa tem o seguinte conteúdo:

"(...) Exma. Senhora,

Foi rececionada no dia 21.07.2015 no Departamento de Recursos Humanos da sociedade ..., S.A., sociedade anónima (...) Lisboa, a vossa missiva datada de 7 de julho que se transcreve:

(...)

A referida carta vem acompanhada de cópia da Certidão do Assento de Nascimento n.º (...) da Conservatória do Registo Civil de ... lá emitida em 07.01.2014 e ainda de uma Declaração datada de 3 de julho de 2014 com a informação que o horário da Instituição tem Abertura - 7 horas e Encerra -19 horas e que, ... é aluna da Instituição no ano letivo 2014/2015.

Pela presente, vem a sociedade ..., S.A., (...) Lisboa, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa, com o capital social de 555 000,00 Euros, representada pela sua Procuradora, ..., casada, residente em ..., nos termos e para os efeitos do disposto nos números 3 e 4 do Artigo 57.º do Código do

Trabalho, comunicar a sua decisão e indicar os fundamentos da intenção de recusa, podendo a trabalhadora apresentar, por escrito, uma apreciação da presente decisão, no prazo de cinco dias a contar da receção da presente e a enviar para:

..., S.A.

AO C/ ...

...

1. A sociedade ..., S.A., tenciona recusar o pedido formulado por V. Ex. dado que se trata de um pedido para a atribuição de um horário fixo, para todos os dias semanais da prestação de trabalho, in casu que são de segunda-feira a domingo com dois dias de descanso. Com efeito, segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário flexível é (aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário. No entanto compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)» (alínea b), n.º 3, art.º 56.º do CT). O horário flexível permite ao trabalhador escolher as horas em que inicia e termina a sua atividade, dentro das margens de tempo determinadas pelo empregador. No entanto aquilo que V. Exa. solicita é um horário de trabalho fixo, com hora de entrada às 09h30 e de saída às 18h30, o que também não se enquadra no regime de flexibilidade horária previsto no artigo 56.º do CT e viola grosseiramente diversos preceitos legais relativos ao horário de trabalho, mormente o número 4 do citado artigo 56.º do Código do Trabalho. Por esse motivo, a sociedade ..., S.A., entende que não está obrigada a atribuir a V. Ex.ª o horário solicitado, manifestando, desde já, a sua recusa em aceitá-lo.

2. Para além do exposto, existem exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam à atribuição do horário de trabalho que V. Ex.ª solicita. O posto de trabalho que V.ª Ex.ª ocupa insere-se em estabelecimento do Centro Comercial ... em ... cujo horário de funcionamento é de segunda-feira a domingo,

das 10:00 às 23:00. O estabelecimento funciona com cinco postos de trabalho a tempo inteiro, sendo atualmente ocupados por cinco mulheres, quatro Caixeiras de diversas categorias e uma Caixeira Encarregada. Na mesma data da vossa carta com o pedido objeto da presente apreciação, a colaboradora ... dirigiu à empresa um pedido da mesma natureza, rececionado na mesma data e com fundamentos que igualmente se enquadram com o direito de trabalhar em regime de horário flexível, previsto no n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Exatamente na mesma referida data foi rececionado neste Departamento de Recursos Humanos um mail que se transcreve:

“De: (...)

Assunto: Funcionaria ...

Bom dia,

serve o presente mail para informar que foi-me comunicado pela funcionaria ... o facto de estar grávida.

A mesma foi hoje ao posto de saúde, mas pelo facto da sua médica se encontrar de férias só terá consulta a dia 23/07/15. Dia esse em que trará a respetiva declaração

Com os melhores cumprimentos,

...”

Como sabe, a trabalhadora ..., face ao exposto solicitou-lhe verbalmente na sua qualidade de Gerente a dispensa de prestação de trabalho em todas as formas de organização de horários que a Lei lhe concede. Como é consabido mesmo que não o tivesse feito a empregadora, sociedade ..., S.A., concede a todas as trabalhadoras grávidas esse direito, mesmo sem um pedido expresso ou formal.

Ora funcionando o estabelecimento com cinco postos de trabalho, sendo por via de regra cinco os horários praticados, a saber, das 9.30h às 18.30h com intervalo para refeição das 14.00h às 15.00h, das 10.00h às 19.00h com intervalo para refeição das 14.00h às 15.00h, das 11.00h às 20.00h, com intervalo para refeição das

15.00h às 16.00h, das 12.00h às 21.00h, com intervalo para refeição das 17.00h às 18.00h e das 14.00h às 23.00h com intervalo para refeição das 18.00h às 19.00h, não se afigura possível o funcionamento do estabelecimento com 3 das cinco trabalhadoras a praticar horários entre as 9:30 e as 18:30 com intervalo para refeição do período de uma hora.

Entende a sociedade ..., S.A., e por aplicação do disposto no Artigo 335.º do Código Civil, respeitante à colisão de direitos iguais ou da mesma espécie, que, de acordo com o já praticado pela empresa, que em primeiro lugar serão respeitados os direitos da trabalhadora grávida ..., e dentro das possibilidades de elaboração de horários flexíveis, caso os respetivos pedidos venham a ser apresentados de acordo com a Lei devem ter tratamento igual dentro das possibilidades os direitos de ambas as trabalhadoras ... e ...

A sociedade pugna pelo integral respeito dos direitos dos seus trabalhadores, a maioria mulheres e mães, grande parte solteiras e sem ajuda, sendo certo que já teve um estabelecimento a funcionar sem qualquer tipo de constrangimento ou atropelo de direitos, com duas trabalhadoras grávidas do mesmo tempo em simultâneo, sendo contudo desejável que os trabalhadores também se respeitem entre si, impondo-se neste momento e em face de direitos da mesma natureza que todas colaborem para a sua efetiva prática.

Por fim, não é demais recordar o que é consabido, é que tendo a trabalhadora grávida prioridade na prática de um horário diurno e V. Ex.^a e a trabalhadora ... direito a horários flexíveis, diurnos na medida do possível, as outras duas trabalhadoras terão necessariamente de praticar sempre horários noturnos, o que também se afigura demasiadamente oneroso se não for compensado ou intercalado com outros horários.

Solicitamos pois que querendo, V. Ex.^a apresente por escrito, uma apreciação da presente decisão, no prazo de cinco dias a contar da receção da presente e a enviar para a morada indicada, findos os quais será o vosso pedido, a presente resposta e a sua eventual apreciação enviados em cópia para a entidade

competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres para apreciação e emissão de Parecer.

Com os nossos melhores cumprimentos,

...

A Administração (...)”.

- 1.4. Do processo não consta apreciação da trabalhadora nem no requerimento da entidade empregadora se alude a este assunto.
- 1.5. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:
“(...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem *“(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.*
- 2.1.1. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações,

como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) *no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)*” .

2.2. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da Republica Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

(...) d) *Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

(...) h) *Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*”.

2.2.1. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(...) 1. *Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*
2. *Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)*”.

2.2.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP, invocado pela trabalhadora, sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

“(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

a) (...);

b) A 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;

c) (...).”

2.2.3. E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “Família”:

“(...) 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 (...).” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”

“(...) 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. (...).”

2.3. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe “Proibição de discriminação”:

“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...).” (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

2.3.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “*Parentalidade*”, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

“(...) 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. (...).”

2.3.2. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, disciplina:

“(...) n.º 1 - “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

n.º 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 normal de trabalho diário”.

n.º 3 - “O horário flexível, a elaborar 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”.

n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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 (...)."

2.3.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

“(...) n.º 1 – O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)

2 – 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.

3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7.(...)”.

2.3.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“(…) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.3.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(…) a) (…);

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (…)*”.

2.3.6. Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que *“(…) os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores (…)*”.

2.4. De acordo com o acima reproduzido artigo 56.º, o horário flexível consiste no 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.

2.4.1. 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.

2.4.2. Quando a entidade empregadora elabora o horário flexível, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço

do período normal de trabalho diário, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar.

2.4.3. A prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/as 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 mesmo artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.5. Relativamente ao pedido da trabalhadora ora em causa e à alegação da entidade empregadora, convém referir, desde logo, que a CITE tem entendido que no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, (dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.)

2.5.1. Esclareça-se ainda que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, a 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 trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.6. Compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido sub judice, de sublinhar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a exercer e facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo as entidades empregadoras apenas recusar os pedidos de horários em regime de flexibilidade com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, o que quer dizer que as aquelas devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e concretamente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.6.1. Na sequência do exposto, tendo em conta o pedido da trabalhadora, reproduzido no ponto 1.2. deste parecer, e os motivos apresentados pela entidade empregadora, que constam do ponto 1.3. do presente parecer, afigura-se que a empresa apresentou razões suficientes que demonstram as exigências imperiosas do seu funcionamento, designadamente ao referir: “Ora funcionando o estabelecimento com cinco postos de trabalho, sendo por via de regra cinco os horários praticados, a saber, das 9.30h às 18.30h com intervalo para refeição das 14.00h às 15.00h, das 11.00h às 20.00h, com intervalo para refeição das 15.00h às 16.00h, das 12.00h às 21.00h, com intervalo para refeição das 17.00h às 18.00h e das 14.00h às 23.00h, não se afigura possível o funcionamento do estabelecimento

com 3 das cinco trabalhadoras a praticar horários entre as 9:30 e as 18:30 com intervalo para refeição do período de uma hora.”.

2.6.2. De salientar que, tal como a entidade empregadora refere, foram duas as trabalhadoras a solicitarem flexibilidade de horário das 09:30h às 18:30h, o que de acordo com os horários estabelecidos e o número de trabalhadoras que lhe estão afetas, permite verificar que ficaria a descoberto um período de 30 minutos entre as 18:30h e as 19:00h, bem como se verificaria a duplicação do número de trabalhadoras necessárias entre as 09:30h e as 10:00h.

2.6.3. Neste contexto, importa aludir para que no caso de existirem ou vierem a existir trabalhadores/as com responsabilidades familiares ou outras necessidades igualmente relevantes, as situações de valor idêntico ao/à trabalhador/a, em eventual colisão de direitos com outros/as trabalhadores/as, se não for possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, devendo a entidade empregadora fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercer-los equitativamente, como aponta, nomeadamente, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, que clarificou o seguinte: *“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 artigo (...).º 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.»*

2.6.4. Refira-se, assim, que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da

atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, a CITE delibera ser favorável à recusa formulada pela entidade empregadora, ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de caixeira, a exercer as funções no estabelecimento do Centro Comercial ...
- 3.2. Sobre a matéria convém sublinhar que as entidades empregadoras devem proporcionar às trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, recomendando a CITE que na elaboração dos horários de trabalho, deve ser facilitada essa mesma conciliação, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, promovendo assim o direito consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 4 DE SETEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA

À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA UGT (UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES) E DA CGTP-IN (CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES).