

## PARECER N.º 411/CITE/2015

**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 1239 – FH/2015

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 25.08.2015, da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., a exercer funções de operador de condução e de regulador móvel, conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Assunto: Pedido de atribuição de flexibilidade de horário*

*Exmos. Senhores,*

*Em cumprimento do disposto no artigo 57.º, n.º 5, do Código do Trabalho, junto se envia, para apreciação desta Comissão os seguintes elementos:*

- Contrato de trabalho celebrado entre a ... — ..., S.A. (“...”) e ...;*
- Cópia do pedido por este formulado em 24.07.2015;*
- Cópia da intenção de recusa enviada pela ... a ... em 13.08.2015, com o comprovativo do envio e do seu recebimento; e*
- Cópia do parecer emitido por ... relativo à intenção de recusa.*

*Ficamos assim a aguardar o parecer desta Comissão.”*

1.1.1. Em 20.07.2015, a entidade empregadora recebeu do trabalhador o pedido que, sucintamente, se transcreve:

*“Assunto: Pedido de horário de trabalho flexível.*

*Exmo. Senhor Eng.º ...,*

*Eu, ..., a desempenhar funções de operador de condução e de regulador móvel a tempo inteiro, venho por este meio requerer o regime de horário de trabalho flexível, nos termos do artigo 56º conjugado com o artigo 57º da lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro (código de trabalho).*

*Com os seguintes fundamentos:*

*Tenho uma filha de 3 anos que até agosto estava numa ama, perto da minha casa que nos dava alguma flexibilidade de horário, ficando com ela nos dias que eu não conseguisse ir busca-la até às 20:30, 21:00.*

*A partir de setembro, a minha filha vai iniciar no colégio que encerra às 19 horas.*

*A minha esposa ..., exerce funções de Técnica ..., na ... em ..., em que o horário termina às 20:00 horas, nunca chegando a casa antes das 20:30.*

*Como tal, venho solicitar um horário em que a hora de saída não ultrapasse as 18:00 horas de segunda-feira a sexta-feira, de modo a conseguir ir buscar a minha filha ao colégio.*

*Não indico prazo, pois solicito a flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam e não ultrapasse os 12 anos de idade da minha filha, que é o prescrito no código de trabalho.*

*Atendendo à minha antiguidade e historial no desempenho das minhas funções, permitam-me sugerir possíveis serviços como 206-209-211-221-222, que caso me sejam atribuídos de modo fixo, permitem que consiga ir buscar a minha filha ao colégio todos os dias.*

*É a minha opinião, que mesmo nestas condições, não estou a prejudicar outros colaboradores que preferem serviços da tarde e visto que estes serviços da manhã são os menos apreciados e mais cansativos.*

*Continuo a manter a minha disponibilidade para com a empresa, sempre que necessário e me for possível.”*

**1.1.2.** Da intenção de recusa, remetida ao trabalhador em 13.08.2015, consta o seguinte:

*“Assunto: Pedido de flexibilidade de horário*

*Exmo. Senhor ...,*

*Na sequência do pedido de flexibilidade de horário apresentado por V. Exa. junto da ..., S.A. (adiante “...”), vem a mesma informar V. Exa., nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 57º do Código do Trabalho, da intenção de recusa do referido pedido.*

*Com efeito, V. Exa. solicitou que lhe fosse atribuído um horário nos dias úteis que não terminasse após as 18 horas, com vista a, de acordo com o alegado, conseguir ir buscar a sua filha ao colégio. Nesta sequência, sugeriu que lhe fossem atribuídos, de forma fixa, os seguintes serviços: 206, 209, 211, 221 e 222.*

*Desde logo, gostaríamos de fazer notar que o horário solicitado no pedido por si apresentado em 24.07.2015 coincide com o horário que a maior parte dos Operadores de Condução da ... pretende já que é aquele que mais facilmente permite a conciliação da vida profissional com a vida familiar.*

*Por essa razão, e com diversos fundamentos legais, no período de inverno já 11 Operadores de Condução beneficiam de serviços fixos com horário semelhante ao por si solicitado. No período de verão são 9 os Operadores de Condução que beneficiam de serviços fixos com horário semelhante ao por si solicitado.*

*Tudo conjugado, verifica-se que, nos dias úteis no período do verão, no horário por si solicitado, estão disponíveis os seguintes serviços: 201, 202, 203, 204, 207, 210, 211, 213, 215, 218 e 219.*

*Por outro lado, no período de inverno, aos dias úteis e no mencionado horário por si solicitado estão disponíveis os seguintes serviços: 201, 203, 204, 206, 209, 210, 211, 213, 214, 218, 219, 220, 222 e 223.*

*Deste contexto resulta que a atribuição de um serviço fixo a V. Exa. dentro do horário de trabalho diário por si solicitado irá causar entraves à elaboração de uma escala de serviço justa e que garanta a rotatividade equitativa de todos os trabalhadores, dando cumprimento a dias e horas de descansos devidos e garantindo ainda o gozo das férias.*

*Por outro lado, como também é do seu conhecimento, a ... não pode livremente alterar os serviços que presta, já que tem que cumprir os horários e serviços que estão estabelecidos no contrato de concessão celebrado com o Estado Português, não podendo assim adaptar os*

*horários dos serviços por forma a conseguir que algum ou alguns deles fiquem compreendidos no horário solicitado.*

*Tudo conjugado, informamos que a ... não pode satisfazer o seu pedido de atribuição de horário flexível, comunicando assim a sua intenção de recusa do pedido formulado.”*

**1.1.3.** Por carta datada de 20.08.2015, o trabalhador apresentou a apreciação à intenção de recusa, tal como se transcreve:

*“Assunto: Reavaliação do Pedido de horário de trabalho flexível.*

*Exmo. Senhor Eng.º ...,*

*Em resposta à vossa recusa no meu pedido de flexibilidade de horário, venho por este meio, salientar alguns aspetos:*

*Há razoabilidade e proporcionalidade, quer no meu pedido, quer na sua aplicação, tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado, número de operadores de condução e a especificidade do meu pedido, não vai afetar o normal funcionamento da empresa.*

*Quando sugeri no meu pedido de flexibilidade de horário os serviços 206,209,211,221,222, não tinha como única intenção que me fosse atribuído de forma fixa um desses serviços, mas, esses são serviços que me poderiam ser atribuídos, atendendo ao meu pedido que o horário não terminasse após as 18 horas, para que me fosse possível ir buscar a minha filha ao colégio.*

*Como a empresa referiu na carta que me respondeu, já 11 operadores de condução beneficiam de serviços fixos semelhantes ao por mim solicitado. Devido a esses benefícios, por mais de uma vez a ordem da escala, não está a ser respeitada, já estive escalado duas semanas seguidas de tarde, mais do que uma vez.*

*Como já referi a minha filha em setembro vai iniciar o colégio, que encerra às 19 horas, e eu sou a única pessoa que a pode ir buscar, tendo em conta que a minha esposa só sai às 20 horas.*

*Por último é do meu conhecimento que já foram feitos e aceites pedidos de horário de trabalho flexível, por 11 operadores de condução.”*

- 1.2. Foram juntas ao processo cópias do contrato de trabalho do trabalhador requerente e respetiva declaração de concordância com a prestação de trabalho em regime de adaptabilidade; comprovativos de envio e receção de documentos e informação sobre a amplitude horária dos serviços referidos no processo.

## 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.** Recentemente 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 dada 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;
- 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

---

<sup>1</sup> Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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, o trabalhador requerente, pai de filha menor com 3 anos de idade solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, *“em que a hora de saída não ultrapasse as 18:00 horas de segunda-feira a sexta-feira, de modo a conseguir ir buscar a filha ao colégio (...) enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam e não ultrapasse os 12 anos de idade da minha filha”*. Sugere, o trabalhador, *“possíveis serviços como 206-209-211-221-222”*.
- 2.10.** Como fundamentos para a intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível a entidade empregadora alegou, sucintamente, que *“o horário solicitado (...) coincide com o horário que a maior parte dos Operadores de condução da ... pretende já que é aquele que mais facilmente permite a conciliação da vida profissional com a vida familiar.”*  
Alegou, ainda, que *“com diversos fundamentos legais, no período de*

*inverno já 11 Operadores de Condução beneficiam de serviços fixos com horário semelhante ao por si solicitado. No período de verão são 9 Operadores de Condução que beneficiam de serviços fixos com horário semelhante ao por si solicitado.”.*

**2.11.** Nesse sentido, alega a empresa que:

- Os serviços disponíveis no período do verão, nos dias úteis, e no horário solicitado pelo trabalhador são os 201; 202; 203; 204; 207; 210; 211; 213; 215; 218 e 219, e que no horário de inverno são os serviços 201, 203; 204; 206; 209; 210; 211; 213 ; 214; 218; 219; 220; 222 e 223;
- A atribuição do horário solicitado causará “*entraves à elaboração de uma escala de serviço justa e que garanta a rotatividade equitativa de todos os trabalhadores, dando cumprimento a dias e horas de descansos devidos e garantindo ainda o gozo de férias.*”;
- A empresa não pode alterar os serviços que presta “*já que tem que cumprir os horários e serviços que estão estabelecidos no contrato de concessão celebrado com o Estado Português, não podendo assim adaptar os horários dos serviços por forma a conseguir que algum ou alguns deles fiquem compreendidos no horário solicitado*”.

**2.12.** Em apreciação à intenção de recusa o trabalhador veio referindo, essencialmente, que “*já 11 operadores de condução beneficiam de serviços fixos semelhantes ao por mim solicitado. Devido a esses benefícios, por mais de uma vez a ordem da escala, não está a ser respeitada, já estive escalado duas semanas seguidas de tarde, mais do que uma vez.*”

**2.13.** Importa esclarecer que a CITE tem considerado enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação de um horário flexível, pelo/a requerente, a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária

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 pelo trabalhador seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</sup>

**2.14.** Ora no caso vertente, o trabalhador tem um período normal de trabalho semanal de 40 horas, em regime de adaptabilidade com um limite de 2 horas/dia e 10 horas/semana.

**2.15.** É alegado, na intenção de recusa a disponibilidade de alguns dos serviços indicados pelo trabalhador como sendo aqueles que permitem a conciliação requerida, concretamente o serviço 211, nos dias úteis no

---

<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<sup>3</sup> ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho<sup>3</sup> 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<sup>3</sup>, 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<sup>3</sup> 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.”

período de verão e os serviços 206, 209, 211 e 222, nos dias úteis no período de inverno.

**2.16.** Assim, os motivos da empresa para recusar o solicitado pelo trabalhador reconduzem-se, essencialmente, à preocupação de rotatividade equitativa de todos os horários por todos os trabalhadores e ainda o cumprimento dos períodos de descanso e dias de férias. Muito embora, se aceite a preocupação referida, mencione-se que não se encontram concretizados os motivos objetivos impeditivos da concessão do horário requerido, revelando-se insuficiente a justificação da recusa apresentada.

**2.17.** No mesmo sentido, revela-se insuficiente a alegação em como, no período de inverno, 11 Operadores de Condução exercem a sua atividade em horário idêntico ao solicitado pelo trabalhador requerente.

**2.18.** De facto, e como decorre do Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt). : *“Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos.*

*Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.*

*O que não significa que o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar seja absoluto no sentido de não poder*

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

**2.19.** Assim, e conforme tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, subjacente às exigências sobre a fundamentação apresentada para a recusa, encontra-se a preocupação já enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.

**2.20.** Ao analisar casuisticamente os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a CITE aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excecionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações que possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se

traduz no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhes são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.

- 2.21.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou em como existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.
- 2.22.** Ora, como decorre do referido nos pontos 2.16. e 2.17. deste parecer a entidade empregadora invocou, genericamente, as preocupações relativas à gestão dos horários mas não demonstrou a impossibilidade de atribuição da flexibilidade requerida.
- 2.23.** Na verdade, o exercício de direitos pelos trabalhadores afetos a dado serviço não é, por si só, fundamento em exigências imperiosas do funcionamento desse serviço ou fundamento de impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável. Torna-se necessário que esse exercício de direitos determine períodos de tempo de trabalho a descoberto sem a possibilidade de afetação de outros/as trabalhadores/as.

- 2.24.** Neste sentido, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.25.** Por isso, a CITE tem vindo a alertar para a necessidade das entidades empregadoras, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadoras com filhos menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, distribua equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos.<sup>4</sup>

---

<sup>4</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 apresentem 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.”*



**2.26.** E tem, igualmente, referido que nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço em causa poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente pelos/as trabalhadores/as com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento do serviço nos horários a descoberto.

**2.27.** Por último esclareça-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 pelo trabalhador ..., porquanto, conforme fundamentado ao longo do parecer, não foram demonstrados motivos imperiosos que justifiquem a impossibilidade de concessão do horário requerido.

**3.2.** Recomendar à empresa ..., S.A. a elaboração do horário flexível ao trabalhador, 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 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 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.**