

PARECER N.º 506/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 1684 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 5.11.2015, 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 ..., 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 21.09.2015;*
- Cópia da intenção de recusa enviada pela ... a ... em 12.10.2015, com o comprovativo do envio e do seu recebimento;*
- Cópia do parecer emitido por ... relativo à intenção de recusa, no qual este veio indicar os elementos em falta no pedido inicialmente apresentado; e*
- Cópia da carta remetida na presente data ao trabalhador na sequência dos novos elementos comunicados à ... em 26.10.2015.*

Ficamos assim a aguardar o parecer desta Comissão.”

1.1.1. Em 26.10.2015, a entidade empregadora recebeu do trabalhador o pedido que, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: Reavaliação de Pedido de horário de trabalho flexível

Exmo. Sr. Eng.º ...

Em resposta à recusa de pedido de flexibilidade de horário laboral, venho por este meio pedir a reapreciação do mesmo, tendo em consideração:

1. Este requerimento prende-se com o facto de a minha esposa trabalhar em Lisboa, em horário compreendido entre as 10h e as 19h (conforme prova entregue); o que a inviabiliza de ir buscar o nosso filho à creche.

Deste modo, de forma a poder fazê-lo, venho requerer a atribuição de serviços compatível: um horário de trabalho compreendido entre o início das atividades da empresa ... (atualmente a partir das 4h30) e com término às 18h.

Não seleciono nenhum serviço específico, visto que me podem ser atribuídos dentro de uma grande panóplia de horários compatíveis com o que necessito no período indicado (4h30/18h).

Estou à Vossa inteira disposição para debater a atribuição de algum serviço em concreto.

1.2 Solicito a flexibilidade de horário, na totalidade da sua extensão, até aos 12 anos de idade. Na presente data, o meu filho tem 3 anos e 2 meses.”

1.1.2. Da intenção de recusa, remetida ao trabalhador em 4.11.2015 consta o seguinte:

“Assunto: Pedido de flexibilidade de horário

Exmo. Senhor ...,

Na sequência da pronúncia apresentada por V. Exa. quanto à intenção de recusa da ..., S.A. (adiante “...”), relativamente ao pedido de flexibilidade de horário apresentado por V. Exa. no passado dia 21.09.2015, bem como dos elementos e esclarecimentos prestados, vem a mesma informar V. Exa., nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 57º do Código do Trabalho, que mantém a 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 o seu filho à creche, uma vez que a sua esposa não o pode fazer.

Desde logo, gostaríamos de fazer notar que o horário solicitado no pedido por si apresentado em 21.09.2015 com os elementos agora comunicados coincide com o horário que a maior parte dos Operadores de ... 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 ... beneficiam de serviços fixos com horário semelhante ao por si solicitado. No período de verão são 9 os Operadores de ... 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, 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, 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.

Acresce que, ao conceder um destes horários aos dias úteis, V. Exa. só cumprirá o tempo de trabalho a que está obrigado compensando com os horários mais longos aos fins de semana.

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 mais uma vez a sua intenção de recusa do pedido formulado.”

1.1.3. De acordo com a informação da entidade empregadora o trabalhador não apresentou a apreciação à intenção de recusa.

- 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; pedido realizado pelo trabalhador em 21/09/2015; resposta da entidade empregadora de 12.10.2015; comprovativos de envio e receção de documentos e informação sobre a amplitude horária dos serviços referidos na intenção de recusa.

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 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

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.

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

- 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, o trabalhador requerente, pai de filho menor com 3 anos de idade solicitou, em 21.09.2015, a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos no artigo 57.º do Código do Trabalho, mas tal pedido não continha os requisitos legais necessários à sua avaliação, o que foi invocado pela entidade empregadora em 12.10.2015 tendo, por esse motivo, apresentado novo pedido, em 26.10.2015, no qual pretende prestar a sua atividade profissional entre as 4.30h e as 18.00h, até que o filho perfaça os 12 anos de idade.
- 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 ... 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 ... beneficiam de serviços fixos com horário semelhante ao por si solicitado. No período de verão são 9 os Operadores de ... 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; 211; 213; 215; 218 e 219, e que no horário de inverno, também em dias úteis e no horário solicitado estão disponíveis os serviços 201, 203; 204; 206; 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.”*;
- *“ao conceder um destes horários aos dias úteis, V. Exa. só cumprirá o tempo de trabalho a que está obrigado compensando com os horários mais longos aos fins de semana.”*;
- 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. 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 diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo trabalhador seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

² 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.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: *“2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).*

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal

- 2.13.** Ora no caso vertente, o trabalhador tem um período normal de trabalho semanal de 40 horas, em regime de adaptabilidade com um limite de acréscimo diário de 2 horas e um acréscimo semanal de 10 horas.
- 2.14.** É alegado, na intenção de recusa a disponibilidade de diversos serviços, no horário de inverno e verão, nos dias úteis compatíveis com o pedido formulado pelo trabalhador, e os quais têm uma amplitude entre 6.00h a 8.00h cada serviço e um intervalo de descanso.
- 2.15.** Decorrendo do processo que o trabalhador está obrigado à prestação de trabalho de 40 horas semanais em regime de adaptabilidade, num máximo de 50 horas semanais e decorrendo, igualmente, do processo que o trabalhador está disponível para a realização da sua prestação diária de trabalho entre as 4.30h e as 18.00h, importava que a entidade empregadora esclarecesse os motivos relacionados com o funcionamento da empresa que demonstrassem que a prestação diária de trabalho tinha de se enquadrar, apenas, num dos serviços existentes.
E, caso tivesse, como se justificaria a prestação de trabalho diário até ao máximo de 10 horas/dia, sem a existência de serviços que permitam a prestação de trabalho nessa amplitude horária diária.
- 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

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.”

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 ... exercem a sua atividade em horário idêntico ao solicitado pelo trabalhador requerente o mesmo acontecendo com 9 Operadores de ..., no período do verão.

2.18. De facto, e como decorre do Parecer n.º n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em 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 excepcionar 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.** 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.
- 2.23.** 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.
- 2.24.** 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.⁴

⁴ 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.*”

- 2.25.** 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.
- 2.26.** 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



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 2 DE DEZEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.