

## **PARECER N.º 170/CITE/2014**

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.  
Processo n.º 499 – FH/2014

### **I – OBJETO**

- 1.1. Em 03.06.2014, a CITE recebeu da ASSOCIAÇÃO ... (...), cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., titular da categoria profissional de auxiliar de ação direta, 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 12.02.
- 1.2. No seu pedido de horário, datado de 28.04.2014 e dirigido ao Concelho de Administração daquele Centro Hospitalar, a requerente refere o seguinte:
  - 1.2.1. “Eu, ..., Auxiliar de Ação Direta a exercer funções na Associação, no ... – ..., venho muito respeitosamente, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, requerer a V. Exa. autorização para a prestação de trabalho em horário flexível, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

- 1.2.2.** “Eu, requerente tenho a meu cargo 1 filho menor, de 4 anos, nascido a 14/08/2009 cuja cópia de certidão de nascimento se junta em anexo”.
- 1.2.3.** “A requerente pretende trabalhar sob regime de flexibilidade de horário, dada a necessidade de acompanhar direta e pessoalmente o filho menor”.
- 1.2.4.** “Para os devidos efeitos, a requerente declara que vive com o menor em comunhão de mesa e habitação”.
- 1.2.5.** “A possibilidade de flexibilidade de horário, com fixação de horários ajustados, para acompanhamento de filhos menores, é um direito do trabalhador consagrado no artigo 56.º do Código do Trabalho”.
- 1.2.6.** “A al. b) do n.º 1 do art.º 59.º da lei fundamental estabelece ainda como garantia de realização profissional que "todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”.
- 1.2.7.** “Assim, e para concretização daqueles princípios constitucionais, do art.º 56.º do Código do Trabalho prevê o direito do trabalhador, com filho menor de 12 anos, trabalhar em regime de horário flexível”.
- 1.2.8.** “A fim de fornecer a informação necessária para a respetiva elaboração do horário flexível, nos termos do n.º 3 do art.º 56.º do Código do Trabalho, de modo a possibilitar-lhe responder às suas

responsabilidades parentais, poderá iniciar o seu trabalho diário a partir das 8h, pelo que devem ser mantidos, na salva guarda desse direito os horários que pratica, das 08 horas às 15horas, das 15horas às 22 horas e das 22horas às 08horas”.

**1.2.9.** Em 20/05/2014, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos seguintes fundamentos:

**1.2.10.** “Do Pedido da Trabalhadora – A trabalhadora, ..., desempenha funções de auxiliar de ação direta no Centro de ... "..." e enviou uma carta à Direção da ..., datada de 28/04/14, requerendo a autorização para prestar trabalho em horário flexível (art.º 56.º e 57.º do Cód. Trabalho) e com os seguintes fundamentos: cit. "tenho a meu cargo um filho menor, de 4 anos, nascido em 14/08/2009"; "pretende trabalhar sob regime de flexibilidade de horário, dada a necessidade de acompanhar direta e pessoalmente o filho menor"; "vive com o menor em comunhão de mesa e habitação"; "de modo a possibilitar-lhe responder às suas responsabilidades parentais, poderá iniciar o seu trabalho diário a partir das 8 horas". Com a sua carta, requer a trabalhadora que cit. "sejam mantidos os horários que pratica das 8 horas às 15h, das 15h às 22h e das 22h às 8 horas".

**1.2.11.** “Da necessidade de ajustamento horário no ... – A trabalhadora em questão, trabalha no Centro de ... "...", o qual acolhe crianças em situação de perigo, conforme previsto na Lei 147/99 de 1 de setembro, vítimas de maus-tratos e negligência, com origem em famílias desestruturadas, pelo que são crianças com características

específicas e muito próprias, com vivências traumáticas, necessitando de muitos cuidados e amor para ultrapassarem o que sofreram e para se adaptarem a uma vida diferente”.

**1.2.12.** “Atendendo aos turnos que as auxiliares de ação direta têm no "...”, e as funções adstritas a cada um desses turnos, importa referir que no período da manhã (entre o final do turno da noite e início do turno da manhã), as mesmas têm que acordar as crianças, dar-lhes banho quando acordam urinadas, vesti-las, administrar as tomas de medicação, dar e acompanhar o pequeno-almoço, prepará-las e acompanhá-las à escola, sempre atendendo ao seu bem-estar e suas necessidades”.

**1.2.13.** “Atualmente existem no nosso Centro de ... 2 bebés, 7 crianças no ensino pré-escolar e 8 crianças em idade escolar, sendo que 5 dessas crianças têm deficiência física e/ou mental. De entre estas, 5 são totalmente dependentes, e praticamente todas têm perturbações reativas da vinculação, perturbações emocionais e comportamentais, necessidades desenvolvimentais e educativas especiais, incapazes de funcionar de forma minimamente adequada fora de uma relação dual com o adulto”.

**1.2.14.** “Há vários meses, mas com maior ênfase, a partir do início do ano letivo 2013/2014 (setembro 2013), a entidade patronal da trabalhadora verificou que a preparação das crianças no período da manhã não estava a acontecer de forma adequada ao atendimento e satisfação das necessidades individuais de cada criança. Dois adultos (duas auxiliares de ação direta) não conseguiam dar uma

resposta sensível, pronta e eficaz às necessidades de atenção, consolo, higiene, alimentação e acompanhamento à pré-escola e escola, de todas as crianças acolhidas”.

**1.2.15.** “Cada criança acolhida nesta casa é proveniente ou cresceu num ambiente que falhou reiteradamente em reconhecer, atender e oferecer uma resposta pronta e adequada às suas necessidades diárias. Em consequência, o ambiente de acolhimento tem uma importância determinante no processo terapêutico de cada criança que aí vive, devendo, na medida do possível, oferecer uma resposta reparadora da experiência anterior maltratante”.

**1.2.16.** “Deste modo, o nosso objetivo com esta alteração de horário é criar um ambiente mais centrado na criança, mais seguro e calmo, onde as suas necessidades específicas estejam no centro de toda a dinâmica organizacional da casa, de modo a que a forma como a vida diária de cada criança é pensada, estruturada e oferecida seja, em si mesma, terapêutica”.

**1.2.17.** “O horário anteriormente implementado (das 22h às 8horas, das 8h às 15h e das 15 às 22h) não permitia dar resposta a esta necessidade fundamental, revelando-se desajustado perante as necessidades das crianças. Com dois cuidadores (em vez de três) no período das 7h às 9h não era possível atender a todas as solicitações que acontecem nesse período do dia. Isto significa inevitavelmente que algumas crianças eram acordadas demasiado cedo (o que levava a que sentissem um maior cansaço durante o dia e chegassem a adormecer na escola ou no regresso da mesma),

outras ficavam entregues a si mesmas em momentos de levantar, vestir e comer, em momentos de desregulação emocional que a presença do adulto poderia ter evitado, outras, pela sua dependência total, depois de acordadas ficaram demasiado tempo com fome, fralda suja e carência de afeto, à espera da atenção e do cuidado do adulto que, por outro lado, com tantas solicitações se sentia obrigado a realizar os cuidados e a responder de forma breve, rápida, menos personalizada e mais sujeita a respostas reativas e desajustadas aos comportamentos difíceis das crianças”.

**1.2.18.** “No horário anteriormente implementado, a troca de turno entre as auxiliares de ação direta que tinham feito o período da noite (22h - 08h) e as auxiliares de ação direta que iniciavam o seu turno da manhã (8h - 15h), era muito complicado, pela agitação que provocava nas crianças, assim como pelo facto de que as prestadoras de cuidados que se encontravam no turno da noite acabavam por levantar as crianças muito cedo (antes das 7h) para poderem vesti-las, dar o pequeno-almoço e prepará-las para irem para a escola, de modo a que as colegas que iniciassem o turno seguinte (às 8h) comesçassem outras tarefas, uma vez estarem já as crianças preparadas para irem para as respetivas escolas”.

**1.2.19.** “Pelo exposto, a entidade patronal sentiu uma necessidade imperiosa de adaptar os horários já citados, em benefício do bem-estar das crianças acolhidas, uma vez que através da referida alteração é possível promover a prestação de todos os cuidados num ambiente mais seguro, afetivo e tranquilo. Deste modo, torna-se impreterível o ajuste no horário das auxiliares de ação direta”.

- 1.2.20.** “Do horário flexível requerido pela trabalhadora – A trabalhadora ..., vem requerer que o seu trabalho diário seja mantido, ou seja, das 8h às 15h, das 15h às 22h e das 22h às 8 horas, argumentando nos termos do art.º 59.º n.º 1 b) CRP e art.º 56.º do Código do Trabalho”.
- 1.2.21.** “A entidade patronal atendendo às exigências imperiosas das necessidades das crianças e ao bom funcionamento do ..., tem a intenção de não aceitar o pedido da trabalhadora pois como referido supra, para poder assegurar a prestação de cuidados adequados às crianças no horário da manhã (7h - 9h), tem que ter três funcionárias para organizar e preparar as crianças”.
- 1.2.22.** “Acresce o facto de que quando a trabalhadora celebrou o contrato de trabalho com a sua entidade patronal (em 02 de dezembro de 2006), admitiu trabalhar no horário que viesse a ser definido pela Instituição (veja-se o art.º 5.º do contrato de trabalho, que segue em anexo)”.
- 1.2.23.** “Sabe a trabalhadora que as crianças de que falamos, são crianças que necessitam de ambientes calmos, organizados, previsíveis e harmoniosos de forma a ajudá-las a vivenciar experiências diferentes e mais positivas do que as passadas em casa da sua família, de modo a sentirem-se organizadas num ambiente harmoniosa, acarinhadas e com maior segurança”.
- 1.2.24.** “Conforme analisado nas reuniões de serviço dos dias 16 de abril/14 e de 07 de maio de 2014 com a equipa de auxiliares de ação

direta "...", a alteração do citado horário era no sentido de permitir uma maior tranquilidade e atenção na concretização dos cuidados às crianças (ver doc. n.º 2 e 3 juntos – atas das reuniões)”.

**1.2.25.** “Mais acrescentamos que não queremos de todo o modo prejudicar a relação da nossa trabalhadora com o seu filho e a prestação dos seus cuidados ao mesmo, uma vez que, isso iria contra a própria missão da Instituição, e querendo nós um ambiente seguro e afetivo para as crianças que acolhemos, queremos-lo também para todas as outras crianças que sejam cuidadas pelos seus pais, não esquecendo os direitos dos nossos colaboradores e suas famílias. Desta forma, na elaboração das escalas de trabalho referentes a maio e junho de 2014 foi tido o maior cuidado e atenção para que a trabalhadora ..., não fosse prejudicada, situação que pode ser confirmada nas escalas em anexo (cf.doc. n.º 4 e 5), onde se verifica que em cada um dos dois meses, esta trabalhadora apenas foi escalada duas vezes para os novos horários. Este é um cuidado que se pretende continuar a vir a ter com ela e com todos os trabalhadores do ...”.

**1.2.26.** “É também decisão da Direção, e após diálogo e proposta da equipa de auxiliares de ação direta do ..." em reunião semanal de serviço, que os referidos horários não entrarão em vigor aos fins de semana, atendendo que nestes períodos melhor se adequam os horários anteriores, uma vez que, na maioria das vezes, as crianças levantam-se mais tarde, tomam o pequeno-almoço, mais tarde e estão todas em casa durante todo o dia. A referida decisão entrará

em vigor na escala de junho/14, atendendo que em maio/14 os novos horários também vigoraram ao fim de semana”.

**1.2.27.** “Pelo exposto, continuamos a acreditar que o serviço entre as 7h e as 9h da manhã tem que ser assegurado por 3 colaboradoras, não tendo a entidade patronal outra solução se não optar pelo ajustamento no horário. Todavia, poderá a trabalhadora ... trocar o seu turno com outra colega de trabalho (possibilidade essa que já acontecia com o horário anterior, e a partir de junho em vigor também ao fim de semana), quando por motivos pessoais não possa realizar o turno para o qual foi escalada com a necessária antecedência, e desde que não coloque em causa a dinâmica interna pré-estabelecida e seja autorizada a referida troca pela pessoa a quem a Direção atribua essa responsabilidade”.

**1.2.28.** “Nossa Intenção de Recusa – Pelas exigências imperiosas para o bom funcionamento do ... e por todas as razões invocadas supra, a Direção da ... não poderá atender ao pedido da trabalhadora para esta prestar trabalho em regime de horário flexível, sendo intenção daquela RECUSAR o pedido formulado, cfr. reunião extraordinária da Direção ocorrida em 15/05/14. Nessa sequência, pretende a entidade patronal manter o ajustamento que fez nos horários de trabalho, ficando os seguintes períodos: Manhã a: 8h às 15h/Manhã b: 7h às 14h; Tarde: 15h às 22h; Noite a: 22h às 8h/Noite b: 23h às 9h”.

**1.2.29.** “Não consta do presente processo que a requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível”.

**1.2.30.** “Todavia, a entidade empregadora, aquando do envio do processo à CITE para emissão de parecer prévio, informa que “No prazo legal, não houve apreciação da trabalhadora à N/ notificação, cfr. art.º 57.º, n.º 2, “a contrario” do Código do Trabalho”.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que “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”.

**2.1.1.** Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

**2.1.2.** Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que, “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou 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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

**2.1.3.** Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).

**2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “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”.

**2.2.1.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.

**2.2.2.** O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que “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”.

**2.2.3.** Na verdade, ao estabelecer o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o legislador atribuiu aos trabalhadores com responsabilidades familiares (que tenham filhos menores de 12 anos) a possibilidade de requerer ao empregador o exercício do direito a trabalhar no regime especial de horário flexível, permitindo-lhe escolher, dentro de certos limites, as horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador, por seu turno, elaborar o horário flexível observando os aludidos normativos que constam do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que implica, forçosamente, que o empregador designe, dentro da amplitude determinada pelo/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

**2.2.4.** Assim, considerando uma prestação diária de trabalho de 8.00h, tais períodos corresponderiam a uma amplitude de 2.40h cada.

**2.2.5.** 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.

**2.2.6.** Reunidos que estão os pressupostos processuais – legitimidade das partes, tempestividade, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (n.º 6 do mesmo artigo).

**2.2.7.** No presente caso, recorda-se que a trabalhadora requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, na medida em que solicita que o seu trabalho diário seja mantido, no horário das 8h às 15h, das 15h às 22h e das 22h às 8h.

**2.3.** Na verdade, a entidade empregadora alega que “atendendo às exigências imperiosas das necessidades das crianças e ao bom funcionamento do ..., tem a intenção de não aceitar o pedido da trabalhadora pois como referido supra, para poder assegurar a prestação de cuidados adequados às crianças no horário da manhã (7h - 9h), tem que ter três funcionárias para organizar e preparar as crianças”.

**2.3.1.** Ora, os motivos alegados pela entidade empregadora, não constituem razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois a instituição não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face

aos meios humanos disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.

- 2.3.2.** Cumpre destacar que, no âmbito da legislação nacional (Código do Trabalho) é já um dever da entidade empregadora proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade 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.
- 2.4.** É, pois, de salientar que o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.
- 2.5.** 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-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

- 2.5.1.** Por outro lado, importa referir que, nos termos do n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, “os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores”.
- 2.5.2.** Todavia, caberia ao empregador elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho, “O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.
- 2.5.3.** Na realidade, a entidade empregadora não demonstra quais as exigências imperiosas de funcionamento que a impedem de autorizar horário flexível à trabalhadora com responsabilidades familiares, designadamente informando qual o regime de horário flexível em vigor naquela Associação.
- 2.5.4.** Importa reforçar que cabe à entidade empregadora elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho e logicamente esta medida permitirá à empresa negociar uma realidade laboral adaptada às suas circunstâncias e necessidades, o que permite ganhos de eficiência, bem como, dá a oportunidade de implementar os instrumentos de flexibilidade introduzidos pelo Código do Trabalho.

- 2.6.** Por outro lado, muito embora a Trabalhadora não tenha indicado expressamente o prazo durante o qual pretende trabalhar em regime de flexibilidade de horário, é de salientar que, atendendo à redação atual adotada no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, tem sido entendimento da CITE que na falta de indicação pelo/a requerente do prazo previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, deve entender-se que o pedido é realizado pelo período possível, dentro do limite aplicável, ou seja, até o filho perfazer os 12 anos.
- 2.7.** Assim, importa esclarecer a entidade empregadora que, de acordo com o Parecer n.º 70/CITE/2012: “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada”.
- 2.8.** Cumpre ainda salientar que, é a própria Instituição Associação ... (...), que reconhece o direito da trabalhadora quando alega “Pelo exposto, continuamos a acreditar que o serviço entre as 7h e as 9h da manhã tem que ser assegurado por 3 colaboradoras, não tendo a entidade patronal outra solução se não optar pelo ajustamento no horário. Todavia, poderá a trabalhadora ... trocar o seu turno com outra colega de trabalho (possibilidade essa que já acontecia com o horário anterior, e a partir de junho em vigor também ao fim de semana), quando por motivos pessoais não possa realizar o turno para o qual foi escalada com a necessária antecedência, e desde que não coloque em causa a

dinâmica interna pré-estabelecida e seja autorizada a referida troca pela pessoa a quem a Direção atribua essa responsabilidade”.

- 2.9.** Neste sentido, avaliando ser possível à entidade empregadora facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a sua concretização traduz-se no cumprimento de um dever legal, e nessa medida não deve comportar tratamento menos favorável da trabalhadora requerente.
- 2.10.** Ora, como já aqui foi referido, a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos disponíveis e ao horário flexível pretendido por aquela Trabalhadora.
- 2.11.** Nestes casos, a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, não significa que outros requeridos mais tarde, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, desses horários.
- 2.12.** Nestes termos, deve concluir-se que os fundamentos apresentados pela entidade empregadora não são passíveis de ser enquadrados como configurando uma situação de exceção, tal como prevista no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ASSOCIAÇÃO ... (...), apresentado pela trabalhadora ..., em virtude de não terem sido concretizadas objetivamente as razões alegadas pela entidade, de modo a comprovar que a requerida flexibilidade de horário põe em causa o funcionamento da Associação.
- 3.2.** A CITE recomenda à ASSOCIAÇÃO ... (...), que elabore, como deve, o regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com o n.º 3 do artigo 127.º, a alínea b), do n.º 2, do artigo 212.º e o n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, de modo a permitir aos/às seus/as trabalhadores/as a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 23 DE JUNHO DE 2014**