

PARECER N.º 228/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido 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 de fevereiro

Processo n.º 657 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 15/07/2014 a CITE recebeu, da empresa ..., cópia de um pedido de parecer prévio à recusa de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., bem como do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora, 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. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível recebido na empresa em 25/06/2014, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3. “..., trabalhadora dessa empresa com a categoria profissional de Empregada de distribuição personalizada, vem requerer a V. Ex.^a a concessão do regime de trabalho em horário flexível, pelo prazo de um ano, nos termos e com os seguintes fundamentos”.
- 1.4. “A Requerente tem a seu cargo um filho menor, ..., nascido a 20.12.2005, o qual faz parte do seu agregado familiar, vivendo em comunhão de mesa e habitação”.

- 1.5. “É a Requerente quem superintende na alimentação, tratamento e vestuário diário do menor”.
- 1.6. “O menor encontra-se a frequentar o 2º ano de escolaridade do Ensino Básico da Escola EB1 de ..., com horário de segunda-feira a sexta-feira das 08:30 às 19:00”.
- 1.7. “De acordo ainda com atestado de doença, o menor "...é seguido na consulta de neurologia por epilepsia, com atraso global do desenvolvimento psicomotor e microcefalia adquirida (...) O ... apresenta um atraso global de desenvolvimento, que se traduz em dificuldades de aprendizagem generalizadas, pelo que consideramos que deve continuar a beneficiar dos apoios e terapias atualmente implementadas”.
- 1.8. “A Requerente não tem suporte familiar próximo que a auxilie nesta tarefa, designadamente quem cuide do menor durante a noite e ao fim de semana.
- 1.9. “O pai do menor e marido da Requerente trabalha para a sociedade ..., Lda. e encontrar-se-á a trabalhar em Angola durante todo o ano de 2014”.
- 1.10. “Nos termos do art.º 56.º n.º 1 da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, o trabalhador com filhos menores de 12 anos tem o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível”.
- 1.11. “Assim, e porque se encontram preenchidos os requisitos legais, designadamente porque tem um filho menor a seu cargo, com idade inferior a 12 anos, com o qual vive em comunhão de mesa e habitação e porque o pai da menor não tem possibilidades de cuidar desta e auxiliar a Requerente, e o menor carece de cuidados e apoio, a Requerente, de acordo com o disposto no n.º 1 do art.º 57.º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), pretende a concessão do regime de trabalho de horário flexível, a partir do dia 25 de julho de 2014 e pelo prazo de um ano, passando a cumprir um horário que lhe permita, de segunda-feira a sexta-feira cumprir um horário entre as 07:30 às 18:30, com descanso semanal

ao sábado e domingo, isto é, um horário semanal de trabalho distribuído de segunda-feira a sexta-feira”.

- 1.12. Para o efeito a trabalhadora requerente, junta 4 documentos, comprovativos dos factos alegados.
- 1.13. Em 07/07/2014, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos seguintes fundamentos.
- 1.14. “Na sequência do V. requerimento, que deu entrada no ... no passado dia 25 de junho, através do qual solicitou a concessão de horário flexível e considerando que detém a categoria de Empregada de Balcão de 2ª, cumpre transmitir o seguinte, ao abrigo dos n.ºs 2 e 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho”.
- 1.15. “Em 01 de dezembro de 1998, o ... celebrou um Protocolo com os Hospitais ... para Fornecimento de Alimentação a Doentes, Pessoal e Participantes em Atividade de Caráter Científico, sendo que esta prestação funciona diariamente, de Segunda-feira a Domingo, incluindo feriados, ou seja, é uma unidade de laboração contínua, 24h/24h, 365 dias do ano”.
- 1.16. “Ora, considerando que o cocontratante do ... é um hospital do Serviço Nacional de Saúde, a prestação em referência assume-se como de interesse público, pelo que os seus termos refletem a necessidade que aquela entidade tem, para prosseguir aquele princípio”.
- 1.17. “E é por essa razão que, ao abrigo do Protocolo, os ... procedem, de forma sistemática, à avaliação e controlo da prestação. Para além de que está ainda contratualmente previsto que os horários dos trabalhadores poderão, a todo o tempo, ser objeto de alteração, em termos de redução ou aumento do volume de horas, mas sempre tendo em conta as necessidades funcionais dos ...”.
- 1.18. “Pelo que o ..., para assegurar a prestação de serviço, necessita de um determinado número de trabalhadores a praticar os horários abaixo mencionados”.

- 1.19.** “A não ser assim comprometer-se-á o regular funcionamento do serviço e em consequência o cumprimento dos termos do Protocolo”.
- 1.20.** “Deste modo, e concretizando: têm de estar afetos ao Bar, para prestação de serviços, 23 trabalhadores, sendo a laboração efetuada nos seguintes turnos:
- (i) Das 07h00 às 15h30;
 - (ii) Das 07h30 às 16h00;
 - (iii) Das 8h00 às 16h30;
 - (iv) Das 12h00 às 20h30;
 - (v) Das 15h45 às 21h15;
 - (vi) Das 23h30 às 02h30.
- 1.21.** “E para o regular funcionamento do serviço, são necessários por dia”
- (i) 4 trabalhadores das 07h00 às 15h30;
 - (ii) 10 trabalhadores das 07h30 às 18h00;
 - (iii) 4 trabalhadores das 8h00 às 16h30;
 - (iv) 1 trabalhadores das 12h00 às 20h30;
 - (v) 4 trabalhadores das 15h45 às 21h15;
 - (vi) 4 trabalhadores das 23h30 às 02h30.
- 1.22.** “São ainda necessários 6 trabalhadores para assegurar folgas e férias”
- 1.23.** “Ao fim de semana são necessários”
- (i) 5 trabalhadores das 07h30 às 16h00;
 - (ii) 1 trabalhador das 12h00 às 20h30;
 - (iii) 4 trabalhadores das 15h45 às 21h15;
 - (iv) 4 trabalhadores das 23h30 às 02h30;

- 1.24.** “O Serviço de Bar implica assim que sejam efetuados os horários das 8h00 às 21h00 e das 23h30 às 02h00. Os horários são rotativos, sendo uma escala de 5 dias de trabalho 2 dias de folga adaptada não estando mais de 6 dias a trabalhar”.
- 1.25.** “Ora, os contratos de trabalho são todos celebrados nesta base, pelo que o ... não tem possibilidade de exigir que alguns trabalhadores fiquem apenas afetos ao turno da tarde/noite, para que outros fiquem só no turno da manhã”.
- 1.26.** “E de acordo com o disposto no V. requerimento, é solicitado o horário de trabalho compatível com o horário escolar do filho menor, o que pressupõe ainda deixar de estar escalada aos fins de semana e feriados. Ou seja, é pretendido um horário fixo de Segunda-feira a Sexta-feira entre as 7h30 e as 18.30”.
- 1.27.** “Sucedem que nesta data já se encontram 5 trabalhadoras com gozo de horário flexível, não sendo possível aceitar mais pedidos para este efeito, sob pena de o ... entrar em incumprimento com o contratado com os ..., por não ter trabalhadores suficientes para realizar a prestação de serviços”.
- 1.28.** “Além de que o facto de já se encontrarem 5 trabalhadoras com gozo de horário flexível tem implicado que outros trabalhadores sejam obrigados a trabalhar mais dias no turno da noite, o que tem originado muitos protestos, que têm colocado em risco a paz social do serviço, já que esses trabalhadores se consideram prejudicados, referindo que não têm de ser "penalizados" para "favorecimento" de outros. E o deferimento do V. pedido tornará a situação insustentável, colocando em risco a prestação de serviço de alimentação nos termos contratados, de acordo com as necessidades do Hospital”.
- 1.29.** “Com efeito, note-se que V. Exa. já se encontra a praticar um horário de trabalho que não excede as 20h30, por forma a poder conciliar a sua vida profissional com a sua vida pessoal”.

- 1.30.** “De referir ainda que a grande maioria dos trabalhadores afetos a esta prestação de serviços tem filhos e a dispensa de trabalho aos fins de semana e feriados tem deixado no limite o cumprimento do Protocolo com o hospital”.
- 1.31.** “Sem prejuízo do referido, sempre se dirá que são permitidas trocas de turno entre trabalhadores, desde que sejam cumpridas as horas de descanso obrigatórias por lei”.
- 1.32.** “Finalmente, uma referência para recordar que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emitiu o Parecer n.º282/CITE/2013, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE, de 18 de novembro de 2013, o qual foi favorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível da Trabalhadora então requerente, concluindo "...que a entidade empregadora apresenta razões que indiciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, e demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põem em causa o seu funcionamento, uma vez que a entidade empregadora concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela mesma trabalhadora”.
- 1.33.** “As razões então expostas pelo ... são exatamente iguais às agora invocadas no presente caso, ou seja, fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do Centro Hospitalar ...”.
- 1.34.** “Face ao exposto, para que não se verifique colisão de direitos com outros trabalhadores em idênticas circunstâncias e não sendo possível lançar mão de outros mecanismos designadamente de trabalho extraordinário, conclui-se o seguinte”.
- 1.35.** “Considerando que (i) a prestação de serviços de Fornecimento de Alimentação que o ... tem contratualizada com os ... é de interesse público, não se compadecendo com faltas, atrasos ou falhas, sob pena de desrespeito pelos termos do Protocolo e consequente aplicação de pesadas sanções a esta

Associação; considerando ainda que atualmente já se encontram no regime de horário flexível 5 trabalhadoras, não sendo possível cumprir o referido contrato com a autorização do V. pedido, já que não é passível de substituição atendendo aos constrangimentos em cima enunciados, o mesmo é indeferido, nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, por motivos de exigência imperiosa de funcionamento do serviço no qual V. Exa. se encontra integrada”.

- 1.36.** A trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, em síntese, nomeadamente, o seguinte.
- 1.37.** “..., trabalhadora dessa empresa com a categoria profissional de Empregada de distribuição personalizada, notificada da comunicação de intenção de recusa, vem informar que mantém todo o alegado, designadamente que”.
- 1.38.** “A Requerente tem a seu cargo um filho menor, ..., nascido a 20.12.2005, o qual faz parte do seu agregado familiar, vivendo em comunhão de mesa e habitação”.
- 1.39.** “É a Requerente quem superintende na alimentação, tratamento e vestuário diário de menor”.
- 1.40.** “O menor encontra-se a frequentar o 2º ano de escolaridade do Ensino Básico da Escola EB1 de ..., com horário de segunda-feira a sexta-feira das 08:30 às 19:00”.
- 1.41.** “De acordo ainda com atestado de doença, o menor " é seguido na consulta de neurologia por epilepsia, com atraso global do desenvolvimento psicomotor e microcefalia adquirida (...) O ... apresenta um atraso global de desenvolvimento, que se traduz em dificuldades de aprendizagem generalizadas, pelo que consideramos que deve continuar a beneficiar dos apoios e terapias atualmente implementadas”.
- 1.42.** “A Requerente não tem suporte familiar próximo que a auxilie nesta tarefa, designadamente quem cuide do menor durante a noite e ao fim de semana com efeito”.

- 1.43. “O pai do menor e marido da Requerente trabalha para a sociedade ..., Lda. e encontrar-se-á a trabalhar em Angola durante todo o ano de 2014”.
- 1.44. “Nos termos do art.º 56º, n.º 1 da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, o trabalhador com filhos menores de 12 anos tem o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível.”
- 1.45. “Mais esclarece que resulta aliás do alegado pelos ... que já lhe é aplicado um horário diário de trabalho em regime diurno, isto é, *que não excede as 20:30h*”.
- 1.46. “*O quadro de pessoal existente permite responder às necessidades de laboração, concedendo à requerente a prestação de trabalho em regime diurno. Com efeito, de acordo com o mapa fornecido pelos ..., as necessidades de pessoal no período entre as 07:30 e as 18:30 são 14 trabalhadores. Considerando que é alegado pelos ... que se encontram no gozo de horário flexível 5 trabalhadores, isto é, menos de metade dos trabalhadores necessários para esse período, não se vislumbra qualquer prejuízo para o serviço com a atribuição do horário pretendido, ou tampouco o risco de "...incumprimento com o contratado com os ..., por não ter trabalhadores suficientes para realizar a prestação de serviços."*
- 1.47. *Na verdade, na amplitude horária pretendida pela trabalhadora, as necessidades são 14 trabalhadores, sendo que são necessários apenas 6 trabalhadores para assegurar folgas e férias”.*
- 1.48. “*E apenas 5 trabalhadores usufruem neste momento de horário flexível”.*
- 1.49. “*TERMOS EM QUE SE CONCLUI PELA POSSIBILIDADE DE FACTO DA CONCESSÃO DO HORÁRIO FLEXÍVEL À REQUERENTE SEM QUALQUER PREJUÍZO PARA O SERVIÇO E INSTITUIÇÃO”.*
- 1.50. Cabe à CITE, nos termos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da CITE “... *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. 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/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º 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/a trabalhador/a se este for indispensável (artigo 57º 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 56º 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 56º 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 56º 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. 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.

- 2.2.5.** Reunidos que estão os pressupostos processuais – legitimidade das partes, tempestividade, nos termos do artigo 57º do Código do Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (nº 6 do mesmo artigo).
- 2.2.6.** No presente caso, recorda-se que a trabalhadora requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, num prazo de um ano, passando a cumprir um horário que lhe permita, de segunda-feira a sexta-feira cumprir um horário entre as 07:30 às 18:30, com descanso semanal ao sábado e domingo, em virtude de ter um filho menor com epilepsia, com atraso global de desenvolvimento, que se traduz em dificuldades de aprendizagem generalizadas.
- 2.2.7.** A trabalhadora declarou que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação e que o outro progenitor se encontra a trabalhar em Angola durante todo o ano de 2014.
- 2.2.8.** Conforme já referido, a entidade empregadora 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.
- 2.2.9.** A entidade alega que para conceder o horário solicitado se comprometerá o regular funcionamento do serviço. Contudo, o que se verifica é que os motivos apresentados pela entidade empregadora circunscrevem-se ao contrato celebrado com os Hospitais ..., nos termos do qual se comprometeram a manter um determinado quadro de pessoal, e que já há 5 trabalhadoras a gozar horário flexível, daqui concluindo que se conceder o horário solicitado não conseguirá cumprir o contratualizado, o que configurará uma recusa por motivos de exigência imperiosa do funcionamento da empresa.

- 2.2.10.** Do alegado pela entidade empregadora, a principal razão para a sua intenção de recusa é o facto de haver 5 trabalhadoras já a gozar horário flexível e a aceitação de mais uma situação de flexibilidade colocar em risco o funcionamento dos ..., sob pena de entrar em incumprimento com o contratado com os ..., por não ter trabalhadores suficientes para realizar a prestação de serviços.
- 2.2.11.** Mais alega que “finalmente, uma referência para recordar que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emitiu o Parecer n.º282/CITE/2013, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE, de 18 de novembro de 2013, o qual foi favorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível da Trabalhadora então requerente, concluindo "...que a entidade empregadora apresenta razões que indiciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, e demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põem em causa o seu funcionamento, uma vez que a entidade empregadora concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendida pela mesma trabalhadora".
- 2.2.12.** A CITE reconhece a possível dificuldade em atribuir mais um horário flexível, sendo de trazer à colação o instituto da colisão de direitos previsto no artigo 335.º do Código Civil e, com esse fundamento, fazer cessar todas as situações iguais ou da mesma espécie e os titulares cederem o seu direito na medida do necessário para que todos conseguissem, num esforço de concordância prática, exercer o direito a que se arrogam.
- 2.2.13.** Diz o mesmo instituto que, quando os direitos forem desiguais ou de espécie diferente, prevalecerá o que deva considerar-se superior.
- 2.2.14.** Ora, perante a situação de existência de vários pedidos, a doutrina da CITE tem evoluído e, atualmente, os membros da CITE, têm vindo a deliberar no sentido de perante estas situações, por forma a ser possível a conciliação da vida familiar e profissional por parte dos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades

familiares, das quais resultem proteções legais de valor idêntico, a entidade empregadora deverá ratear os mecanismos de conciliação, por forma a que todos e todas possam exercer os seus direitos de conciliação.

- 2.2.15.** Assim, o facto de existirem outros trabalhadores e trabalhadoras com filhos menores de 12 anos que tenham requerido ou possam, eventualmente, numa altura indeterminada, vir a requerer o mesmo, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.
- 2.2.16.** O que aliás, já foi defendido pelo Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, o qual 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 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”.
- 2.2.17.** Neste sentido e face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercê-los equitativamente.
- 2.2.18.** Ora, os motivos alegados pela entidade empregadora, não constituem razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois a entidade 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.

- 2.2.19.** 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.
- 2.2.20.** 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.
- 2.2.21.** 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.
- 2.2.22.** 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”.
- 2.2.23.** 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” e logicamente esta medida permitirá à

entidade 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.

- 2.2.24.** 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.
- 2.2.25.** 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.
- 2.2.26.** Assim, a entidade empregadora poderá reavaliar os horários das pessoas que neste momento estão a utilizar horário flexível, por forma a que todos e todas possam conciliar a vida profissional com a vida familiar sem colocar em causa o funcionamento do serviço, e sem dar prevalência a quem já goza horário flexível sobre quem apenas agora o está a requerer e, só no fim dessa tarefa de harmonização, é que estará em condições de concluir pela eventual necessidade de recusa.
- 2.2.27.** 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.** Na sequência do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade ..., do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., sem prejuízo de ser encontrada uma solução de flexibilidade de horário em articulação com os restantes horários de trabalho flexíveis já em vigor no serviço dirigido pela entidade empregadora.
- 3.2.** A CITE recomenda à entidade ..., que elabore, como deve, o regime de horário flexível de trabalhador/a 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 212º 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 59º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 13 DE AGOSTO DE 2014**