

PARECER N.º 361/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 1003 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 10.10.2014, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., S.A., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções no Armazém de Semi-Acabados, 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 horário, datado de 08.09.2014. a requerente refere o seguinte:
- 1.3. Que “Eu, ..., trabalhadora n.º 290 da empresa ..., S.A., esposa de ..., trabalhador n.º ... da mesma empresa, trabalhando ambos em regime de turnos rotativos, por termos um filho menor com apenas 5 anos de idade, de nome ..., portador do assento de nascimento n.º ... do ano de 2009, que precisa do meu apoio e presença e mediante o horário do estabelecimento escolar que frequenta, venho por este meio requerer a Vossas Excelências, ao abrigo do artigo n.º 56 e artigo n.º 57, Lei 7 do Código de Trabalho, a devida autorização para exercer a minha função em regime de horário flexível, durante o período que é visado na referida lei”.

- 1.4. “Desde já me proponho a cumprir a minha função no seguinte horário, o início de atividade às 10h30 e término de atividade às 18h30 com 30 minutos de refeição”.
- 1.5. Em 29/09/2014, a entidade empregadora notificou, em mão, a trabalhadora da sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos seguintes fundamentos:
- 1.6. “No seguimento do seu pedido de alteração de horário ao abrigo dos art.ºs 56.º e 57.º do Código do Trabalho, baseado nos pressupostos infra, vem a empresa informar sobre os fundamentos da sua decisão e que são os seguintes”.
- 1.7. “Conforme é do seu conhecimento a secção onde desempenha as suas funções - o Armazém de Semi-Acabados trabalha permanentemente em horário de 2 turnos”.
- 1.8. “Tem ao serviço 3 trabalhadoras a cumprirem os seguintes horários”.
- 1.9. “..., com 63 anos de idade, que preenche o horário "normal", em função do estipulado no N.º 3 da Cláusula 29.ª do Acordo de Empresa”.
- 1.10. “..., com 44 anos de idade, com 2 filhos, executa o trabalho em horário por turnos rotativos”.
- 1.11. “Você própria, ..., com 37 anos de idade, com um filho de 5 anos, cujo trabalho é também desempenhado em horário por turnos rotativos”.
- 1.12. “É também do seu conhecimento que a empresa tem por norma há muitos anos e sempre levou a cabo - uma política de coordenação dos horários dos cônjuges quando os dois desempenham funções na empresa e desde que assim o solicitem, o que não foi equacionado”.
- 1.13. “Exercendo a empresa a sua atividade em horário por turnos, sem qualquer

possibilidade de alteração da composição das equipas por não ter pessoal em número excedente”.

- 1.14.** “O seu pedido implicaria a contratação de uma empregada em "part-time" para colmatar as suas ausências, durante o n.º de horas em que não houvesse empregada na secção (Tarde/Noite) o que não é factível face à situação atual”.
- 1.15.** “Por outro lado, o horário da outra empregada ..., não poderia continuar em regime de turnos rotativos, teria que ser alterado para horário fixo, sempre à noite, prejudicando assim a sua vida familiar, conforme a empresa apurou ao tentar encontrar alternativas para o seu pedido”.
- 1.16.** “Ao alterarmos o seu horário de trabalho, como sabe por constatação diária, a secção onde desempenha as suas funções estaria em risco de inatividade durante 5.30 horas (18.30h/24h) durante a tarde/noite, ficando a secção encerrada”.
- 1.17.** “A secção onde desempenha funções - como é do seu conhecimento - é uma parte crucial do processo produtivo uma vez que é o Armazém de Semiacabados que fornece a matéria-prima à Maquinação, o que tem de ser feito até às 24 horas, sendo que, por norma os pedidos dos clientes, entram maioritariamente no período da Tarde/Noite”.
- 1.18.** “A alteração proposta ao horário de trabalho em vigor põe em risco o funcionamento da secção e, concomitantemente, da empresa”.
- 1.19.** “Como sabe, não se trata do seu enquadramento dentro de um horário "normal" de funcionamento, mas sim de um horário por turnos, com todas as exceções que este horário exhibe e obriga tanto o empregador como os empregado(a)s”.
- 1.20.** “Conforme mencionado supra (ponto 3) com a política de coordenação de horários dos cônjuges, a necessidade de apoio e presença junto do seu filho de 5 anos, está totalmente preenchida e salvaguardada por um dos pais, devido à

possibilidade de horários desfasados”.

- 1.21.** “Por outro lado ainda, tendo o seu filho 5 anos e nada tendo sido alterado durante o corrente ano, não informa nem alega nenhum motivo relevante sobre a necessidade de apoio e presença junto do seu filho durante este ano escolar que seja um elemento diferenciador e a necessitar imperiosamente da alteração do seu horário”.
- 1.22.** “Como também não juntou qualquer referência ao horário escolar com alterações substanciais em relação ao horário do ano anterior”.
- 1.23.** “Tendo em conta que o seu filho ... tem atualmente 5 anos e ainda não frequenta o 1.º ciclo escolar, nada foi informado/alegado em relação aos motivos porque durante o ano passado foi possível apoiá-lo e este ano (alegadoamente) não é possível”.
- 1.24.** “Se é um facto que numa situação de horário normal de um estabelecimento o pedido de alteração de horário poderá ser uma decisão 'pacífica', já assim não pode ser encarada tratando-se de um Laboratório, com horários por turnos, ainda por cima, rotativos”.
- 1.25.** “Qualquer alteração aos horários por turnos rotativos acarreta alterações tanto na secção em causa como nas restantes secções envolvidas na produção em linha, como é o caso da ...”.
- 1.26.** “Relativamente à situação como ela foi colocada, sem qualquer justificação e sem motivo que a distinga do ano anterior”.
- 1.27.** “Sem que tenha sido justificado/alegado o motivo por que a coordenação dos horários entre a mãe e o pai não foi equacionada quando é uma política comum na empresa”.

- 1.28.** “Ou, se viesse a ser requerida, ainda assim não cumpriria os requisitos de apoio e presença junto do filho menor, durante este ano escolar de 2014/2015”.
- 1.29.** “Não vê a empresa como permitir a sua alteração de horário”.
- 1.30.** “A não aquiescência ao seu pedido deve-se, em primeiro lugar, à impossibilidade devido às exigências imperiosas do funcionamento do Laboratório conforme supra detalhadas”.
- 1.31.** “Em segundo lugar às repercussões que poderia ter no horário de trabalho das restantes empregadas da secção”.
- 1.32.** “Em terceiro lugar na impossibilidade de contratação ou deslocação de outra empregada para colmatar as suas ausências dentro do seu horário atual”.
- 1.33.** “Devido à alteração/constrangimento de trabalho que a sua falta durante algumas horas por dia poderia gerar na secção e na linha de produção e conseqüente impacto no bom funcionamento da empresa conforme supra referido, foi outro dos elementos ponderados, a gerarem a decisão de não ser possível alterar o seu atual horário”.
- 1.34.** “Não é menos verdade que o pedido de apoio e presença junto do seu filho não foi enquadrado - nem sequer precedido - de busca de outras alternativas viáveis dentro da empresa, como seja, nomeadamente, a política de coordenação de horários dos cônjuges em vigor, a qual sempre tem servido para a resolução destes e de outros casos de assistência a descendentes e ascendentes.”
- 1.35.** “É do seu conhecimento todo este procedimento há vários anos”.
- 1.36.** “Reafirma-se que a ... não labora em horário "normal" - horário este que poderia implicar uma solução linear face a um pedido desta natureza -, mas sim em horário por turnos rotativos, desde há muitos anos, sendo do seu conhecimento todas as vantagens e inconvenientes deste tipo de laboração”.

- 1.37.** “Reafirma-se a impossibilidade de aceder ao pedido de alteração do seu horário de turnos rotativos para horário flexível, ao mesmo tempo que se informa sobre a disponibilidade para encarar toda e qualquer solução que entenda ser viável e fazível face às restrições que implica a laboração por turnos rotativos, em vigor na empresa”.
- 1.38.** A trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, em síntese, nomeadamente, o seguinte.
- 1.39.** “Tendo recebido a vossa resposta ao meu pedido de alteração de horário no passado dia 29 do corrente mês, venho por este meio contrapor algumas das principais razões da vossa recusa”.
- 1.40.** “1 – Correto”.
- 1.41.** “2 – Correto”.
- 1.42.** “3 – Incorreto. Em quase 10 anos de trabalho é a primeira vez que oiço falar desta norma, tanto é, que o meu filho tem cinco anos e todos estes anos eu e o meu marido estivemos no mesmo turno à noite quando o horário coincide, esta semana em que me deram esta notificação é exatamente a semana em que estamos os dois das 16h00 às 00h00”.
- 1.43.** “4 – Incorreto. Temos uma colega de outra secção que esteve todo o período de férias a substituir-nos e que mesmo sem ausências muitas vezes vai fazer meios turnos à secção para ajudar nos horários em que o trabalho é demais para as trabalhadoras existentes, que é praticamente todos os dias”.
- 1.44.** “5 – Penso que já respondi no ponto 4”.
- 1.45.** “Havendo uma colega a rodar o horário com a colega ... já não haverá nada que prejudique a sua vida pessoal e familiar”.

- 1.46.** “Também não se coloca esta questão conforme acima indica”.
- 1.47.** “B – Correto. Com o horário proposto a colega do turno da noite passa a estar acompanhada mais 01h30 não ficando tão assoberbada como é costume”.
- 1.48.** “Incorreto. Existem alternativas”.
- 1.49.** “10 – Incorreto. Eu sempre fui uma trabalhadora com regime de turnos e nos primeiros 3 anos em que trabalhei na empresa o meu horário era fixo, das 09h00 às 13h00 e das 14h00 às 18h00, altura essa em que fiquei grávida, após a gravidez é que passei a fazer 2 turnos pois fui colocada no armazém que na altura encerrava às 20h00”.
- 1.50.** “11 – Incorreto. Na corrente semana estamos os dois no turno das 16h00 às 00h00, de manhã entro às 07h00 e o meu marido só sai às 08h00, de noite eu saio às 00h00 e o meu marido entra às 00h00”.
- 1.51.** “12 – Incorreto. O horário do estabelecimento de ensino não foi alterado, mas a pessoa que nos apoiava com estas diferenças de horário já se encontra com a sua saúde muito debilitada e com muita idade para continuar a dar-nos este apoio, além de que os familiares não têm essa obrigação”.
- 1.52.** “13 – Correto. O horário do estabelecimento não foi alterado”.
- 1.53.** “14 – Incorreto. Como referi a pessoa de família que nos apoiava já não pode”.
- 1.54.** “15 – Incorreto. É um laboratório sim, mas existem vários colaboradores a praticar regime de horário fixo, tanto é que eu já fui uma delas, por esta ou por aquela razão existem motivos contemplados pela lei que abrem exceções à regra”.

- 1.55.** “16 – Correto. Com boa vontade e consideração por quem desempenha funções na empresa à tanto tempo não seria assim tão difícil colmatarem a minha falta no turno da noite”.
- 1.56.** “17 – Já foi justificado acima no ponto 14º”.
- 1.57.** “18 – Nunca nos deram conhecimento que tal norma existia e mesmo decorrendo esta situação continuam sem nos dar conhecimento das alternativas a que a empresa se refere”.
- 1.58.** “19 – Não percebi. Acho que expliquei em cima. A empresa usou tantas alíneas quase todas querem dizer o mesmo, foi só para os motivos da recusa serem em maior número”.
- 1.59.** “Os pontos 20, 21, 22, 23, 24, 25 são apenas reafirmações do que já foi respondido nos pontos anteriores”.
- 1.60.** “26 – Incorrectíssimo. Tomei conhecimento desta suposta "regra" através da carta que me enviaram e à qual estou a responder, não só eu como o meu marido que também já trabalha na empresa à mais de 13 anos”.
- 1.61.** “27 – Incorreto. Eu própria já estive em horário dito "normal" e perante as leis que nos defendem como pais existem exceções, o que não invalida que tanto eu como o meu esposo estejamos abertos a propostas por parte da empresa. Se realmente existe uma norma como a empresa alega, acho que nos deveria informar que norma e essa e como poderemos utilizá-la”.
- 1.62.** A entidade empregadora junta Ata de reunião “havia no dia 07 de outubro de 2014, pelas 15h30, na qual estiveram presentes - ..., requerente da alteração de horário; ..., Chefe de Secção de pessoal; ..., Chefe de Serviços; ..., Diretora de recursos Humanos”.

- 1.63.** Vem referido na aludida ata que “O objectivo da reunião - Clarificar alguns pontos que ficaram em aberto na correspondência trocada e tentar encontrar uma solução em conjunto, assim como ouvir a trabalhadora a respeito do tema, uma vez que a troca de correspondência nem sempre é clara”.
- 1.64.** “Assim, relativamente à clarificação dos tópicos, foi referido – A prática na empresa é de ter em consideração os pedidos dos colaboradores, analisando as situações caso a caso, de forma a que as necessidades dos colaboradores sejam atendidas sempre que possível, não afetando estas as necessidades da empresa. No caso específico da colaboradora e marido sempre foi equacionada a tolerância de saída mais cedo/ou mais tarde do marido sem qualquer desconto relativo a este tempo não trabalhado, de forma a que não pudessem deixar os filhos sozinhos”.
- 1.65.** “A colaboradora concordou e referiu que efetivamente é assim, embora não exista nada formalizado e que lhes garanta que isto pode continuar a acontecer”.
- 1.66.** “A colocação de uma colega apenas é possível com um carácter temporário, em períodos de maior trabalho no armazém e menor trabalho na secção das colorações (neste caso específico), para fazer face a ausências ou períodos de maior trabalho”.
- 1.67.** “A colaboradora referiu que no passado o armazém tinha mais uma pessoa e que existe necessidade de alocar mais pessoas, uma vez que existe muito trabalho nesta secção”.
- 1.68.** “Foi informada que neste momento não existe possibilidade de colocarmos mais uma pessoa, pelo que a situação de ter uma pessoa a mais no armazém tem um carácter temporário e não definitivo. Para além disso, uma vez que existe um grande trabalho na secção, esse é precisamente mais um motivo para que o horário que nos solicita não possa ser considerado, uma vez que esta secção não pode funcionar num horário dito "normal".

- 1.69.** “Foi reforçado que o armazém é fulcral no apoio ao processo produtivo, pelo que não pode ter um horário normal”.
- 1.70.** “A colaboradora referiu que no passado o armazém funcionava noutros horários. Há mais de 10 anos que está na organização e que sabe que esta secção já teve diversos horários”.
- 1.71.** “Foi referido que no passado também houve uma altura que o processo produtivo não funcionava por 3 turnos, e que face à situação atual, o horário que é praticado é o que cumpre as necessidades da área”.
- 1.72.** “Foi esclarecido que não tinha sido solicitada a "conjugação de horários, de forma a que a colaboradora e o marido não coincidam no mesmo turno" e que a nosso ver, esta opção resolveria a situação apresentada. Esta é assim a alternativa apresentada pela empresa e que temos disponibilidade para considerar”.
- 1.73.** “A colaboradora referiu que não tinha conhecimento desta possibilidade e por isso tinha indicado na sua carta que esperava alternativas da nossa parte. Que antes de apresentar esta carta, esta opção nunca lhe tinha sido apresentada. Disse que "em princípio sim", mas que teria de falar com o marido, uma vez que seria este que teria de andar a fazer turnos repetidos, mas que entretanto nos informaria”.
- 1.74.** “Foi ainda falado que estas situações têm sempre de ser vistas caso a caso e que no caso dela estamos a ter em consideração o facto de ambos os cônjuges estarem a trabalhar na empresa”.

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 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/a trabalhador/a 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. 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 57.º do Código do Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (n.º 6 do mesmo artigo).

- 2.2.6.** No presente caso, recorda-se que a trabalhadora requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, durante o período que é visado na presente lei, passando a cumprir um horário, início da atividade às 10:30 e término de atividade às 18:30 com 30 minutos de refeição.
- 2.2.7.** 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/a trabalhador/a se este for indispensável.
- 2.2.8.** Na verdade, a entidade empregadora refere que na secção onde a trabalhadora desempenha a suas funções – o Armazém de Semi-Acabados – trabalha permanentemente em horários de 2 turnos e que tem ao serviço 3 trabalhadoras (incluindo a requerente) e que a alteração proposta ao horário de trabalho em vigor põe em risco o funcionamento da secção e, concomitantemente, da empresa.
- 2.2.9.** E alega que “A secção onde desempenha funções – como é do seu conhecimento – é uma parte crucial do processo produtivo uma vez que é o armazém de Semi-acabados que fornece a matéria-prima à Maquinação, o que tem de ser feito até às 24 horas, sendo que, por norma os pedidos dos clientes, entram maioritariamente no período da Tarde/Noite.
- 2.2.10.** Perante estas alegações, a trabalhadora, em sede de apreciação sobre os fundamentos da intenção, refere que “Temos uma colega de outra secção que esteve todo o período de férias a substituir-nos e que mesmo sem ausências muitas vezes vai fazer meios turnos para ajudar nos horários em que o trabalho é demais para as trabalhadoras existentes, que é praticamente todos os dias”.
- 2.2.11.** Alega ainda a requerente que “Havendo uma colega a rodar o horário com a colega ... já não haverá nada que prejudique a sua vida pessoal e familiar”.

- 2.2.12.** Perante estas alegações a trabalhadora requerente afasta a alegação apresentada pela entidade empregadora de que “ao alterarmos o seu horário de trabalho, como sabe por constatação diária, a secção onde desempenha as suas funções estaria em risco de inatividade durante 5.30 horas (18.30/24h) durante a tarde/noite, ficando a secção encerrada”.
- 2.2.13.** Ora, os motivos alegados pela entidade empregadora, apesar de apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, a entidade empregadora não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa, face aos meios humanos disponíveis, não demonstra ser totalmente impossível a aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.
- 2.2.14.** Com efeito, a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, 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.
- 2.2.15.** Assim, 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.
- 2.2.16.** Diz o mesmo instituto que, quando os direitos forem desiguais ou de espécie diferente, prevalecerá o que deva considerar-se superior.

- 2.2.17.** 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.
- 2.2.18.** 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.
- 2.2.19.** 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”.
- 2.2.20.** 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.
- 2.2.21.** 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.

2.2.22. 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.

2.2.23. 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.

2.2.24. 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”.

2.2.25. 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.

- 2.2.26.** 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.
- 2.2.28.** Por outro lado, sempre dirá que, é a própria entidade empregadora que reconhece a pretensão da trabalhadora requerente quando alega que “Reafirma-se a impossibilidade de aceder ao pedido de alteração do seu horário de turnos rotativos para horário flexível, ao mesmo tempo que se informa sobre a disponibilidade para encarar toda e qualquer solução que entenda viável e fazível face às restrições que implica a laboração por turnos rotativos, em vigor na empresa”.
- 2.2.29.** Ora, a entidade empregadora alega que “Assim, relativamente à clarificação dos tópicos, foi referido – A prática na empresa é de ter em consideração os pedidos dos colaboradores, analisando as situações caso a caso, de forma a que as necessidades dos colaboradores sejam atendidas sempre que possível, não afetando estas as necessidades da empresa. No caso específico da colaboradora e marido sempre foi equacionada a tolerância de saída mais cedo/ou mais tarde do marido sem qualquer desconto relativo a

este tempo não trabalhado, de forma a que não pudessem deixar os filhos sozinhos”.

2.2.30. E alegam que “A colaboradora concordou e referiu que efetivamente é assim, embora não exista nada formalizado e que lhes garanta que isto pode continuar a acontecer”.

2.2.31. Por outro lado, e como alternativa deverá ser concretizada a possibilidade de, tal como alega a entidade empregadora na Ata da reunião do dia 7/10/2014, “Foi esclarecido que não tinha sido solicitada a “conjugação de horários, de forma a que a colaboradora e o marido não coincidam no mesmo turno” e que a nosso ver, esta opção resolveria a situação apresentada. Esta é assim a alternativa apresentada pela empresa e que temos disponibilidade para considerar”.

2.2.32. Face ao exposto, 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 ..., S.A., 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 na empresa e dirigido pela entidade empregadora, sem prejuízo de igualmente ser avaliada a possibilidade de conjugação de horários, de modo que a requerente trabalhadora e o marido não coincidam nos mesmos turnos.

3.2. A CITE recomenda à entidade ..., S.A, 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 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 5 DE NOVEMBRO DE 2014**