



## **PARECER N.º 57/CITE/2014**

**Assunto:** Parecer prévio à 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 de fevereiro  
Processo n.º 150 – FH/2014

### **I – OBJETO**

- 1.1. Em 13.02.2014, a CITE recebeu da empresa ..., CRL, cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado, pela trabalhadora ..., titular da categoria profissional de documentalista II, 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 16/01/2014, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3. “Eu, ..., Documentalista II, a exercer funções na Biblioteca ..., venho pelo presente meio, requerer a V. Exas., que me seja concedido trabalhar em regime de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), para acompanhamento dos meus filhos, menores de 12 anos, com os seguintes fundamentos e condições”.



- 1.4. “Como é do V/conhecimento, sou mãe de um bebé de dez meses e de um menino de oito anos (assento e boletim de nascimento em anexo, respetivamente), que necessitam da minha assistência, sendo esta última posta em causa, já que possuo um horário de trabalho incompatível com o horário de encerramento da escola que os meus filhos frequentam, pois esta encerra às 19.00h, conforme declaração anexa”.
- 1.5. “O pai dos menores realiza serviço externo diariamente, nomeadamente nos distritos de Viseu e Aveiro, conforme declaração em anexo, sendo a sua hora de chegada ao ... sempre indefinida, andando constantemente sob uma grande pressão para conseguir ir buscar as crianças à escola atempadamente, acontecendo frequentemente chegar após o encerramento da instituição. Esta situação é insustentável, tanto a nível emocional para as crianças, porque são sempre as últimas a sair, bem como para os pais, que são penalizados pelos seus atrasos”.
- 1.6. “Tanto eu, como o pai, encontramos-nos deslocalizados da nossa cidade natal, pelo que não temos qualquer suporte familiar, que nos facilite a gestão da nossa vida familiar/profissional”.
- 1.7. “Face ao exposto e tendo em conta o suporte legal que me assiste, na perspetiva de conciliar a minha vida profissional com a vida familiar, venho solicitar a V. Exas., que me seja permitido trabalhar num horário compreendido entre as 09.00h e as 18.00h, a partir do dia 18 de fevereiro de 2024 e enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam, dentro do limite aplicável”.
- 1.8. “Para os efeitos do disposto na al.<sup>a</sup> b) do n.º 1 do artigo 57.º do diploma citado, declaro que os menores vivem comigo em comunhão de mesa e habitação”.



- 1.9.** Em 04/02/2014, a entidade empregadora notificou presencialmente a trabalhadora da sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos seguintes fundamentos.
- 1.10.** “Reportando-nos ao pedido de flexibilização de horário apresentado por V. Ex.<sup>a</sup>, somos a informar que pretendemos recusar o pedido, com os seguintes fundamentos”.
- 1.11.** “V/Ex.<sup>a</sup> não cumpre com a obrigação de indicar o prazo concreto que pretende para a duração da prática de horário flexível, pois declarar, como o faz, que a pretensão durará enquanto durarem os factos e as circunstâncias que a determinam, dentro do limite aplicável, equivale a uma total incerteza para a entidade patronal, pela indeterminação do prazo de duração, pois tanto pode significar alguns meses como mais de onze anos, tanto o tempo que o filho mais novo demorará a perfazer 12 anos de idade, o que viola o disposto no artigo 57.º, n.º 1, al. c) do Código do Trabalho”.
- 1.12.** “Por outro lado, a pretensão apresentada não consubstancia, em rigor, a atribuição de um horário flexível mas antes uma alteração do horário diário”.
- 1.13.** “Com efeito, o horário de trabalho flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário”.
- 1.14.** “Estabelecendo V. Ex.<sup>a</sup> que a ... deve definir o início e o termo entre as 9 e as 18 horas de segunda a sexta-feira, o horário “flexível” pretendido impede que o empregador possa elaborar o horário de trabalho “contendo um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário” (artigo 56.º, n.º 3,



al. a) e “indicar os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com a duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo essa duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento (artigo 56.º, n.º 2 al. b)”.

- 1.15.** “Ou seja, ao empregador não fica assegurada a faculdade de elaborar o horário de trabalho por forma a que o mesmo seja efetivamente um horário flexível e não rígido”.
- 1.16.** “Com efeito, como V. Ex.<sup>a</sup> tem um horário de trabalho semanal de 36,00 horas e como só pode prestar o seu trabalho de segunda a sexta-feira (período de funcionamento do estabelecimento), a sua carga horária diária atual é de 7.15 horas de segunda a quinta-feira e de 7 horas à sexta-feira”.
- 1.17.** “Ora, considerando aquela carga diária, que V. Ex.<sup>a</sup> não pede para ser alterada, e como entre as 9 horas e as 18 horas apenas medeiam 9 horas, a que terá de descontar o período de interrupção para repouso, não inferior a uma hora diária, de acordo com o artigo 213, do CT, a referida flexibilidade ficaria limitada, na prática, a menos de uma hora em quatro dias da semana”.
- 1.18.** “Pelo que, em rigor, o que V. Ex.<sup>a</sup> pretende, na prática, é a substituição do horário rígido atualmente praticado por outro igualmente rígido só que com início diário entre as 9.00 horas e a saída pelas 18 horas, o que viola o disposto no artigo 56.º, n.ºs 2 e 3, do CT”.
- 1.19.** “Para além disso, V/Exa. exerce as suas funções de documentalista na Biblioteca ... (...), que ministra ensino superior, sendo que o horário de funcionamento da biblioteca é contínuo e das 09.00 horas às 20 horas,



por forma a satisfazer as necessidades dos alunos, nomeadamente, os que frequentam o horário pós-laboral ou noturno”.

- 1.20.** “Como V. Ex.<sup>a</sup> bem sabe, esse serviço é assegurado apenas por si e por outra funcionária, sendo que esta, mais antiga, faz o horário, que foi com ela individualmente acordado, entre as 09.00 e as 17.15 horas com intervalo para almoço, enquanto V/Ex.<sup>a</sup> faz o horário das 12 às 20 horas, com intervalo para descanso”.
- 1.21.** “Uma vez que a ... não pode alterar unilateralmente o horário de trabalho da outra funcionária, dar satisfação à pretensão de V/Ex.<sup>a</sup> significaria que o horário de ambas se sobreporia na maior parte do tempo, sem qualquer necessidade e utilidade, e não seria possível assegurar o funcionamento da biblioteca entre as 18 e as 20 horas, com grave prejuízo para os alunos, especialmente para os da frequência pós-laboral, que, desse modo, ficariam privados de um serviço essencial ao seu sucesso educativo como é a possibilidade de frequentar a biblioteca”.
- 1.22.** “Acresce que V/Ex.<sup>a</sup> foi especialmente contratada com o horário que atualmente pratica exatamente para que fosse possível assegurar o funcionamento da biblioteca até às 20 horas, razão pela qual a prestação do seu trabalho naquele período é indispensável ao bom funcionamento da instituição, não tendo ... ao seu serviço qualquer trabalhador habilitado para a substituir”.
- 1.23.** Em 06/02/2014, a trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, em síntese, nomeadamente, o seguinte.



- 1.24.** “Acuso a receção da carta de V. Exas., REF. 025/DIR/14, datada de 04.02.2014, recebida por mão própria na mesma data, que mereceu a minha melhor atenção, cumprindo-me tecer as seguintes considerações”.
- 1.25.** “Requeri a flexibilidade de horário de trabalho nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), por ser mãe de dois filhos menores, de 11 meses e 8 anos (assento e boletim de nascimento previamente enviados, respetivamente)”.
- 1.26.** “Os meus filhos necessitam do meu apoio, acompanhamento e assistência, sendo esta última posta em causa, já que possuo um horário de trabalho incompatível com o horário de encerramento da escola que os meus filhos frequentam, pois esta encerra às 19.00h, conforme comprovativo anteriormente enviado”.
- 1.27.** “O pai dos menores realiza serviço externo diariamente, nomeadamente nos distritos de Viseu e Aveiro, conforme declaração já enviada, sendo a sua hora de chegada ... sempre indefinida, andando constantemente sob uma grande pressão para conseguir chegar atempadamente à escola das crianças, acontecendo frequentemente chegar após o encerramento da instituição”.
- 1.28.** “Tanto eu, como o pai, encontramos-nos deslocalizados da nossa cidade natal, pelo que não temos qualquer suporte familiar, que nos facilite a gestão da nossa vida familiar/profissional”.
- 1.29.** “Solicitei a flexibilidade de horário dentro de determinados limites e condições, pelo que não compreendo a argumentação por V. Exas. apresentada, quando a amplitude de horário proposta é de 9 (nove) horas, sendo que o meu horário semanal é de 36 horas, em boa



verdade, a amplitude indicada é mais que suficiente para a realização deste”.

- 1.30.** “Mais estranho se apresenta na V/intenção de recusa, a referência a normas que não fazem parte do Código de Trabalho, mais concretamente no ponto 4, quando indicam a al.) b, do n.º 2, do art.º 56.º, quando na realidade esse mesmo número não contém qualquer alínea”.
- 1.31.** “A flexibilidade visa o superior interesse e os direitos fundamentais dos meus filhos menores”.
- 1.32.** “Não indiquei prazo, pois necessito da flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam e não ultrapasse o limite dos 12 (doze) anos previsto no Código do Trabalho”.
- 1.33.** “Para os efeitos do disposto na al.<sup>a</sup> b), do n.º 1, do artigo 57.º, do diploma citado, declarei que os menores vivem comigo em comunhão de mesa e habitação”.
- 1.34.** “Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido, quer na sua aplicação, visto que é do conhecimento de V. Exas., que atualmente a biblioteca tem uma afluência escassa a partir das 18.00h, até porque não existem cursos superiores na instituição ministrados exclusivamente em horário pós-laboral, como existiam à 10 (dez) anos atrás, aquando da minha contratação”.
- 1.35.** “Pode-se constatar que grande parte das aulas leccionadas na instituição ocorre até às 18.00h, existindo apenas um número exíguo de aulas leccionadas em horário diurno que se prolongam no máximo até às 20.00h”. “Neste sentido, os alunos não ficariam de todo privados do acesso aos serviços da biblioteca, conforme V. Exas., referem nos



pontos 9 e 11 da V/intenção de recusa, visto que na disponibilidade de horas proposta para a flexibilidade de horário, a biblioteca pode funcionar ininterruptamente dentro do período normal de aulas, não encerrando à hora de almoço”.

- 1.36.** “Relativamente ao ponto 11, acresce-me referir que é no horário normal de aulas que a biblioteca tem grande afluência de alunos, sendo que nesse período, seriam indispensáveis duas pessoas a trabalhar na biblioteca, para assegurar o bom funcionamento da mesma, existindo neste sentido grande utilidade no que é proposto”.
- 1.37.** “No que diz respeito ao ponto 12, é de salientar que as realidades foram alteradas, desde a minha contratação (novembro de 2003) até hoje. Nessa altura, como já referi anteriormente, existiam cursos superiores na instituição lecionados em regime de horário pós-laboral, até às 00.00h, o que justificava o funcionamento da biblioteca até às 20,00h. Para além deste facto, a minha realidade familiar era outra, pois não tinha filhos”.
- 1.38.** “Face ao exposto, considero que não há qualquer fundamento atendível para a intenção de recusa de flexibilidade de horário de trabalho e, nesta conformidade reitero a sustentabilidade e necessidade do meu pedido nos termos e condições apresentados, na perspetiva de conciliar a minha vida profissional com a vida familiar”.

## **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.** No caso em apreço, 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 “entre as 09h e as 18.00h (...) enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam, dentro do limite aplicável” (...) e esclarece em sede de oposição à intenção de recusa e que “não ultrapasse o limite dos 12 (doze) anos previsto no Código do Trabalho”.

**2.2.8.** Na verdade, a entidade empregadora pretende recusar o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa, com o argumento de que a trabalhadora “tem um horário de trabalho semanal de 36,00 horas e como só pode prestar o seu trabalho de segunda a sexta-feira (período de funcionamento do estabelecimento), a sua carga horária diária atual é de 7.15 horas de segunda a quinta-feira e de 7 horas à sexta-feira”.

**2.2.9.** E que “considerando aquela carga diária, que V. Ex.<sup>a</sup> não pede para ser alterada, e como entre as 9 horas e as 18 horas apenas medeiam 9 horas, a que terá de descontar o período de interrupção para repouso, não inferior a uma hora diária, de acordo com o artigo 213, do CT, a referida flexibilidade ficaria limitada, na prática, a menos de uma hora em quatro dias da semana”.



- 2.2.10.** “Pelo que, em rigor, o que V. Ex.<sup>a</sup> pretende, na prática, é a substituição do horário rígido atualmente praticado por outro igualmente rígido só que com início diário entre as 9.00horas e a saída pelas 18 horas, o que viola o disposto no artigo 56.º, n.ºs 2 e 3, do CT”.
- 2.2.11.** “Para além disso, V/Ex.<sup>a</sup> exerce as suas funções de documentalista na Biblioteca ... (...), que ministra ensino superior, sendo que o horário de funcionamento da biblioteca é contínuo e das 09.00 horas às 20 horas, por forma a satisfazer as necessidades dos alunos, nomeadamente, os que frequentam o horário pós-laboral ou noturno”.
- 2.2.12.** “Como V. Ex.<sup>a</sup> bem sabe, esse serviço é assegurado apenas por si e por outra funcionária, sendo que esta, mais antiga, faz o horário, que foi com ela individualmente acordado, entre as 09.00 e as 17.15 horas com intervalo para almoço, enquanto V/Ex.<sup>a</sup> faz o horário das 12 às 20 horas, com intervalo para descanso”.
- 2.2.13.** “Uma vez que a ... não pode alterar unilateralmente o horário de trabalho da outra funcionária, dar satisfação à pretensão de V/Ex.<sup>a</sup> significaria que o horário de ambas se sobreporia na maior parte do tempo, sem qualquer necessidade e utilidade, e não seria possível assegurar o funcionamento da biblioteca entre as 18 e as 20 horas, com grave prejuízo para os alunos, especialmente para os da frequência pós-laboral, que, desse modo, ficariam privados de um serviço essencial ao seu sucesso educativo como é a possibilidade de frequentar a biblioteca”.
- 2.2.14.** “Acresce que V/Ex.<sup>a</sup> foi especialmente contratada com o horário que atualmente pratica exatamente para que fosse possível assegurar o funcionamento da biblioteca até às 20 horas, razão pela qual a prestação do seu trabalho naquele período é indispensável ao bom



funcionamento da instituição, não tendo ... ao seu serviço qualquer trabalhador habilitado para a substituir”.

- 2.2.15.** Antes de mais, cumpre referir que tem sido entendimento desta Comissão ínsito no Parecer n.º 15/CITE/2010 que o intervalo de descanso, não superior a duas horas, pode ser reduzido até um mínimo de 30 minutos, caso se verifique necessário.
- 2.2.16.** De facto, a redução do período para intervalo de descanso, de uma hora para 30 minutos, no âmbito do horário flexível, contribui para atingir o seu objetivo fundamental, que é o de conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a vida familiar.
- 2.2.17.** Assim, sobre esta matéria, importa esclarecer que a ... já se pronunciou repetidas vezes em pareceres anteriores emitidos a respeito da duração do período para intervalo de descanso no horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares – cfr. Parecer n.º 15/CITE/2010 – [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt) – aprovado por unanimidade dos membros – que aqui se dá por integralmente reproduzido – uma vez que, nesta matéria, tem vindo a estabelecer um entendimento factual de diversas realidades, contribuindo de forma consistente para o devido enquadramento do regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.
- 2.2.18.** Além disso, 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.
- 2.2.19.** Não basta alegar que a ... não pode alterar unilateralmente o horário de trabalho da outra funcionária, “sendo que esta, mais antiga, faz o horário, que foi com ela individualmente acordado, entre as 09.00 e as



17.15horas, com intervalo para almoço, enquanto V. Ex.<sup>a</sup> faz o horário das 12 às 20 horas, com intervalo para descanso”.

- 2.2.20.** Ora, isto só, não chega para fundamentar objetivamente as razões imperiosas do funcionamento, ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável conforme o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.2.21.** A ... também não justificou o nível de afluência de alunos a partir das 18.00H, porque segundo a requerente trabalhadora, em sede de oposição à intenção de indeferimento “não existem cursos superiores na instituição ministrados exclusivamente em horário pós-laboral, como existiam à 10 (dez) anos atrás, aquando da minha contratação”.
- 2.2.22.** A trabalhadora requerente alega ainda que “Pode-se constatar que grande parte das aulas lecionadas na instituição ocorre até às 18.00h, existindo apenas um número exíguo de aulas lecionadas em horário diurno que se prolongam no máximo até às 20.00h”.
- 2.2.23.** E defende que “Nesse sentido, os alunos não ficariam de todo privados do acesso aos serviços da biblioteca, conforme V. Exas. referem nos pontos 9 e 11 da V/ intenção de recusa, visto que na disponibilidade de horas proposta para a flexibilidade de horário, a biblioteca pode funcionar ininterruptamente dentro do período normal de aulas, não encerrando à hora de almoço”.
- 2.2.24.** E refere ainda que “Relativamente ao ponto 11, acresce-me referir que é no horário normal de aulas que a biblioteca tem grande afluência de alunos, sendo que nesse período, seriam indispensáveis duas pessoas a trabalhar na biblioteca, para assegurar o bom funcionamento da mesma, existindo neste sentido grande utilidade no que é proposto”.



- 2.2.25.** Neste contexto, entende-se que os motivos acima alegados pela entidade empregadora não demonstram objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento da biblioteca da ...
- 2.2.26.** Ora, cumpre referir que, nos termos da lei, a recusa deve ser fundamentada em razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituir a trabalhador por esta ser indispensável.
- 2.2.27.** Assim, salienta-se que, muito embora a entidade empregadora tente justificar a recusa da pretensão da trabalhadora, todavia, não demonstra que o pedido requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento.
- 2.2.28.** As aludidas razões, por serem meras alegações de índole conclusiva, não permitem, no caso em apreço, avaliar objetivamente de que forma pode ocorrer prejuízo para o funcionamento da biblioteca onde está inserida a Trabalhadora.
- 2.2.29.** 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”.
- 2.2.30.** 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”.



- 2.2.31.** 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 na biblioteca da...
- 2.2.32.** Nestes termos, os motivos invocados pela entidade empregadora não justificam objetivamente a recusa do pedido formulado pela Trabalhadora, nos termos exigidos pela lei, por se considerar serem os mesmos alegados de forma genérica e hipotética.
- 2.2.33.** 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.
- 2.2.34.** 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 novos instrumentos de flexibilidade introduzidos pelo Código do Trabalho.
- 2.2.35.** 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.

**2.2.36.** 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.

**2.2.37.** Nestes casos, a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já defenidos, 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.

**2.2.38.** 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.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., CRL, 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 biblioteca.

- 3.2.** A CITE recomenda à ..., CRL, 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 10 DE MARÇO DE 2014**