

PARECER N.º 97/CITE/2014

Assunto: Pedido de Parecer relativo à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., ao abrigo do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, solicitado pelo ... (...).

Processo n.º 259 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. Em 19 de março de 2014, a CITE recebeu email da Diretora de Recursos Humanos do ... (...), solicitando o seguinte: “(...) O ... — ..., vem submeter à apreciação de V. Exa conforme disposto no artigo 57.º, n.º 5 do Código do Trabalho, o pedido de flexibilidade de horário de trabalho em anexo. Nesta conformidade, anexo cópia do pedido da trabalhadora e cópia do fundamento da intenção de recusa. Mais informo que a trabalhadora em apreço não juntou apreciação escrita. (...)”.

1.2. O pedido de horário flexível da trabalhadora, recebido pela entidade empregadora em 19.02.2014, tem o seguinte conteúdo:

“(...) Eu, ..., Mec. ..., trabalhadora desta empresa com a categoria profissional de empregada de distribuição personalizada, venho requerer flexibilidade de horário.

Tenho a meu cargo duas filhas menores designadamente a menor ... com 9 anos de idade e ... com 2 anos de idade as quais fazem parte do meu agregado familiar vivendo comigo.

Sou eu que trato da alimentação e vestuário diário dos menores, a minha filha ... de 9 anos, está matriculada na Escola de ... com o horário escolar de funcionamento Segunda - Sexta das 09.00 as 17.30 estando, também, referenciada no relatório pedagógico.

A filha ... de 2 anos, está matriculada na Creche de ... com o horário Segunda - Sexta das 07.30 as 19.00.

Estou a pedir a flexibilidade de horário devido a não ter mais ninguém para ficar com elas sendo que o pai trabalha continuo a exercer a sua atividade profissional enquanto camionista no serviço internacional passando a maior parte do tempo fora.

Eu não tenho ninguém para me auxiliar nesta tarefa.

Por isso venho pedir a flexibilidade de horário.

17 de fevereiro de 2014

Com os melhores cumprimentos (...)

1.2.1. Anexa a trabalhadora, além de declaração da entidade empregadora do marido onde consta que aquele se encontra a “ (...) a maior parte do tempo deslocado no estrangeiro (...)”, um Relatório Pedagógico produzido pela Escola da filha mais velha que diz o seguinte:

“(...) EB 1 de ...

Agrupamento de Escolas ...

dezembro do 2013

RELATÓRIO PEDAGÓGICO

Aluno: ...

*A aluna revela **Dificuldades de Aprendizagem** em todas as áreas, sendo mais evidentes ao nível de Português o Matemática.*

Não é autónoma na realização das suas tarefas o tem bastantes dificuldades em opinar sobre questões colocadas na sala de aula, tanto a nível de matérias de ensino como de resolução dos problemas que surjam.

Apresenta graves limitações na expressão oral, com dificuldades em articular palavras, omitindo fonemas e sílabas. Apresenta igualmente graves dificuldades na leitura, compreensão e interpretação de textos escritos: lê de forma demorada e hesitante, com pouca expressividade, não respeita a pontuação nem acentua corretamente as palavras. Ao chegar ao fim da leitura de um texto, pouca ou nenhuma informação fica retida pelo que não responde a nenhuma das perguntas de interpretação sem ajuda. Alias nem consegue sequer ler as perguntas.

Esta dificuldade mantém-se grave na expressão escrita: apresenta problemas graves na ortografia (confusões, adições, omissões, inversões, substituições, falta de acentuação), tem dificuldades na sequenciação de ideias/factos (o que também se verifica na oralidade) não faz a pontuação corretamente (só utiliza o ponto final) e é pouco criativa.

Manifesta ao longo de quase todas as atividades muito cansaço e muita apatia. Revela falta de motivação e de perseverança com dificuldades graves em pensar estando sempre à espera de ajuda para resolver os seus trabalhos, que ficam constantemente inacabados se não tiver um adulto junto de si.

Evidencia também dificuldades em concentrar a atenção em estímulos específicos. Esta dificuldade aumenta, passando a grave quando tem de direcionar a atenção para ações ou tarefas específicas durante um intervalo de tempo.

No âmbito da realização das tarefas evidencia grave dificuldade em preparar, iniciar e organizar o tempo e o espaço necessários para realizar uma tarefa simples, sem a ajuda de um adulto.

Aparentemente a aprendizagem é feita de constantes avanços e retrocessos, pois se um dia aparenta ter assimilado alguns conhecimentos ao outro dia parece já não saber nada.

Estas dificuldades que revela ao nível do Português repercutem-se em todas as outras áreas, sugerindo-se, por isso um maior acompanhamento por parte da mãe (Encarregada de Educação) na execução dos seus

trabalhos de casa bem como um acompanhamento diário na articulação de sons, na leitura e na escrita.

A Professora

...

A Professora de Ensino Especial

... (...)"

1.3. Na sequência deste pedido a entidade empregadora apresent

(...) Assunto: Trabalho em Regime de Horário Flexível

Ex.Ma. Senhora:

*Na sequência do V. requerimento que deu entrada no ... no passado dia 19 de fevereiro, através do qual solicitou a concessão de horário flexível e considerando que detém a categoria de **Empregada de Distribuição Personalizada**, cumpre transmitir o seguinte, ao abrigo dos n.ºs 2 e 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho:*

*Em **01 de dezembro de 1998**, o ... celebrou um Protocolo com os Hospitais da ... ("...") para **Fornecimento de Alimentação a Doentes, Pessoal e Participantes em Atividade de Carácter Científico**, sendo que esta prestação funciona diariamente, de Segunda-feira a Domingo, incluindo feriados, ou seja é uma **unidade de laboração continua, 24h/24h, 365 dias do ano.** (...)"*

*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.*

*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 ...***

Deste modo, o ..., para assegurar a prestação de serviço, necessita de um determinado numero de trabalhadores a praticar os horários abaixo mencionados.

A não ser assim comprometer-se-á o regular funcionamento do serviço e consequência o cumprimento dos termos do Protocolo.

Assim, e concretizando: têm de estar afetos ao setor de copas e empratarmento para prestação de serviços 108 trabalhadores, sendo a laboração efetuada nos seguintes turnos:

- (i) Das 07h00 às 15h00;*
- (ii) Das 08h00 às 16h00;*
- (iii) Das 11h00 às 19h00;*
- (iv) Das 12h00 às 20h00;*
- (v) Das 13h00 às 21h00;*
- (vi) Das 14h00 às 22h00.*

E para o regular funcionamento do serviço, são necessários por dia:

- (i) 13 trabalhadores das 07h00 às 15h00;*
- (ii) 43 trabalhadores das 08h00 às 16h00;*
- (iii) 2 trabalhadores das 11h00 às 19h00;*
- (iv) 7 trabalhadores das 12h00 às 20h00;*
- (v) 10 trabalhadores das 13h00 às 21h00;*
- (vi) 33 trabalhadores das 14h00 às 22h00.*

*A distribuição de refeição ao doente implica assim que sejam efetuados os horários das **8h00 às 16h00** (distribuição do pequeno-almoço, meio da manhã e almoço) e das **14h00 às 22h00** (distribuição do lanche e jantar) Os horários são rotativos, sendo 6 dias a exercer funções no turno das 8h00 às 16h00, 2 folgas a 6 dias a exercer funções no turno das 14h00 às 22h00.*

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, para que outros fiquem só no turno da manhã.

Atualmente o V/ horário de trabalho é das 9h00 às 15h00, considerando que se encontra a usufruir de horário de amamentação.

E de acordo com o disposto no V/ requerimento, é solicitado o horário de trabalho compatível com o horário escolar das duas filhas menores, o que pressupõe anda deixar de estar escalada aos fins de semana e feriados. Ou seja, é pretendido um horário fixo no turno da manhã.

*Sucedede que nesta data já se encontram **17 trabalhadoras com gozo de horário flexível**, das quais 7 gozam de horas para amamentação, como é o V/ caso - Cfr. quadro em anexo -, **não sendo possível aceitar mais pedidos para este efeito, sob pena do o ... entrar em incumprimento com o contratado com os ..., por não ter trabalhadores suficientes para realizar a prestação de serviços, sendo que os doentes ficarão sem possibilidade do ter a sua alimentação, a qual faz parte do seu tratamento clínico.***

Além de que o facto de já se encontrarem 17 trabalhadoras com gozo de horário flexível tem implicado que outros trabalhadores sejam obrigados a trabalhar mais dias no turno da tarde, o que tem originado muitos protestos, 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.

Do referir ainda que a grande maioria dos trabalhadores afetos a esta prestação de serviços tem filhos e cada vez mais apresentam pedido de prática de horário flexível e dispensa de trabalho aos fins de semana e

feriados, o que deixou no limite a cumprimento do Protocolo com o Hospital.

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.

Face ao exposto, e 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 do desrespeito pelos termos do Protocolo e consequente aplicação de pesadas sanções a esta Associação; considerando ainda que (ii) atualmente já se encontram no regime do horário flexível 17 trabalhadoras, 7 das quais com horas de amamentação, 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 rio qual V. Exa. se encontra integrada.

Com os melhores cumprimentos,

... (...)

Anexo: o mencionado (...)”.

1.4. Notificada a trabalhadora em 12.03.2014, não veio apresentar apreciação escrita à intenção de recusa, conforme informação da entidade empregadora.

1.5. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(...) c) 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. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), determina que devem *“(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional. (...)”*.

2.1.1. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas *“(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)”* .

2.2. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe *“Tarefas fundamentais do Estado”*:

“(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

(...) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;

(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)."

2.2.1. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe "Princípio da igualdade" estabelece que:

"(...) 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)."

2.2.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP, invocado pela trabalhadora, sob a epígrafe "*Direitos dos trabalhadores*" recomenda:

"(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

a) (...);

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;

c) (...)."

2.2.3. E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “ Família”:

“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)”
e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. (...)”

2.3. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe “*Proibição de discriminação*”:

“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)”. (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

2.3.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “*Parentalidade*”, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)”

2.3.2. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, disciplina:

“(...) n.º 1 - 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.

n.º 2 - Entende-se 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.

n.º 3 - 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.

n.º 4 - 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”.

2.3.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

“(…) n.º 1 – O trabalhador que pretenda trabalhar (...) 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 (até ao limite dos 12 anos);

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)

2 – O empregador 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.

3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...).”

2.3.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.3.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(...) a) (...);

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)”.

2.3.6. Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que *“(...) os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores (...)*”.

2.4. Relativamente ao facto de existirem vários/as trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos a gozarem horários com flexibilidade, ou em vias de os requererem, convirá referir que a entidade empregadora não pode fundamentar uma recusa com este fundamento, como acontece no caso ora em análise, uma vez que numa eventual colisão de direitos com outros/as trabalhadores/as, em idênticas circunstâncias, e não sendo possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, deverá atender à jurisprudência sobre o assunto nomeadamente o 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: *“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 (...) 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.”*

2.4.1. Nestas circunstâncias e caso venha a verificar-se uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora pode ceder, na medida do necessário, os direitos em

causa para que todos/as trabalhadores/as possam exercê-los equitativamente.

2.5. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador, apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, tem que demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.5.1. Relativamente ao pedido de parecer prévio ora em análise, cumpre a esta Comissão ponderar: *i)* da submissão do pedido de autorização aos pressupostos e requisitos legais do regime de trabalho em horário flexível, nomeadamente aferir a observância deste aos requisitos legais; *ii)* se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível; *iii)* se os fundamentos para a intenção de recusa do pedido, invocados pela entidade empregadora, assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

- 2.5.2.** No que respeita aos pressupostos e requisitos legais a observar no pedido da trabalhadora verifica-se, desde logo, a não indicação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, tal como determina o artigo 56.º do CT, suscitando-se dúvidas sobre o requerimento, pelo que, face ao teor dos interesses em presença, se nos afigura que a trabalhadora deverá, caso assim o entenda, proceder à reformulação do requerimento.
- 2.5.3.** Não obstante, relativamente à fundamentação apresentada pela entidade empregadora, de realçar o referido nos pontos 2.4 e 2.4.1, do presente parecer, sublinhando que a entidade empregadora deverá ceder, nas situações de vários/as trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos a gozarem horários com flexibilidade ou em vias de os requererem, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos/as trabalhadores/as possam exercê-los equitativamente.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Na sequência do exposto a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa formulada pela ... (...), S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., detentora da Categoria Profissional de Empregada de Distribuição Personalizada, a exercer funções nos Hospitais da ... (...), sem prejuízo de um pedido subsequente, devidamente corrigido, poder ser apresentado pela trabalhadora à sua entidade empregadora.
- 3.2.** De sublinhar ainda que além do dever genérico de a entidade empregadora proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3

do artigo 127.º do Código do Trabalho), e de na elaboração do horário de trabalho facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT), deve ter em conta que os turnos, na medida do possível, sejam organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos/as trabalhadores/as (n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 21 DE ABRIL DE 2014**