

PARECER N.º 150/CITE/2009

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 847 – FH/2009

I – OBJECTO

- 1.1. Em 30 de Outubro de 2009, a CITE recebeu da ..., S.A., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., 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, apresentado em 6 de Outubro de 2009, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *Que há mais de oito anos exerce a sua actividade profissional no ... da ..., sediado na ..., em regime de turnos, primeiro como prestadora de serviços (dez meses) e depois ao abrigo de contrato individual de trabalho, até à data;*
 - 1.2.2. *Que apesar da carga horária dispensada e a implicação que o regime de turnos acarreta, facto motivador de um desgaste físico e psicológico mais acentuado, o certo é que concluiu em 2004 a sua licenciatura em devido tempo, sem deixar disciplinas em atraso;*
 - 1.2.3. *Que na busca e procura de mais conhecimentos, (...), após terminar a sua licenciatura, candidatou-se ao curso de Formação Pedagógica inicial de Formadores, (...), onde obteve o respectivo CAP (Certificado de Aptidão Profissional), sem que para o efeito tivesse beneficiado de qualquer dispensa no campo profissional;*
 - 1.2.4. *Que ao longo do tempo na ..., a exponente ouviu incentivos da parte das suas chefias para responder a concursos internos (candidatou-se em Agosto de 2006 para quadro*

superior/técnica superior no Gabinete de Apoio ...). Volvido um mês, foi contactada para uma entrevista (...), no entanto, na falta de feedback dos serviços, tomou conhecimento que a função para a qual havia concorrido tinha sido extinta;

1.2.5. *Em Outubro de 2006, (...) comunica aos seus serviços o estado de gravidez, com previsão do nascimento para Maio de 2007. Durante o tempo de gestação, (...), continuou a trabalhar em regime de turnos rotativos, colaborando e cooperando sempre para o bom funcionamento do A partir do 7.º mês de gestação, (...), deixou de fazer o turno das 23h00 às 07h00, situação em que se manteve até ao nascimento da filha;*

1.2.6. *De regresso ao serviço, após ter gozado a licença de maternidade, a exponente volta às suas funções profissionais, altura em que a sua filha entra para o Infantário ..., sito nas instalações da A fim de poder usufruir da sua licença de amamentação, a exponente em devido tempo e de forma justificada, solicitou à entidade patronal, que lhe foi concedida. Deixou de fazer o horário nocturno e passou a fazer os seguintes horários: 08H00/14H00 e 15H00/21H00. Convém referir que nunca meteu entraves pelo facto de ter que fazer uma hora do período nocturno, isto é, o Código de Trabalho prevê a tal dispensa de trabalho nocturno entre as 20H00 e as 07H00 (Conforme artigo 60.º do Código de Trabalho);*

1.2.7. *Com a entrada da nova Administração da ..., S.A., a exponente tomou conhecimento das novas missões, desafios, objectivos e oportunidades na empresa. Nesse propósito, teve conhecimento (...) da hipótese de poder concorrer internamente para reforçar áreas cujos seus conhecimentos académicos pudessem ser tomados em consideração;*

1.2.8. *Derivado às alterações a nível familiar, com o nascimento da sua filha e motivada com a possível evolução profissional e pessoal, a exponente, concorre internamente em Janeiro de 2008, para o Departamento de Sujeita a uma entrevista (...) teve conhecimento dos Recursos Humanos que havia sido seleccionada mas, a sua saída, estava dependente de uma substituição. Dessa forma se iria proceder a um recrutamento interno para o ... do ...;*

1.2.9. *O facto é que todo este processo durou largos meses, permanecendo o impasse, sendo sempre utilizada a argumentação de que não era possível a colocação de recursos humanos internos, no posto de trabalho em questão no ..., impossibilitando assim a saída da exponente para o ... Situação não compreendida pela mesma, visto a falta de recursos já se verificar anteriormente (desde 2006) e não ter sido impeditivo para que*

em Outubro de 2007, ter ocorrido anuência a um pedido de cedência de um recurso humano, através do processo de recrutamento interno, o qual foi autorizado uma vez que existia o aval do Conselho de Administração para a aquisição imediata de mais prestadores de serviços, facto que não veio a suceder;

1.2.10. *Em Janeiro deste ano, (...) voltou a concorrer para o quadro superior Técnico no Gabinete ... e ainda sem saber o resultado desse recrutamento, voltou a concorrer para quadro superior no Centro ..., visto preencher todos os requisitos exigidos, acrescidos também pelo facto de ser Formadora Profissional na área do ..., entre outros.*

No entanto e apesar das suas qualificações académicas, não foi sequer convocada para qualquer entrevista, em virtude de não haver autorização da parte dos serviços para a sua anuência. Mais uma vez a exponente vê a sua possibilidade de evolução profissional e pessoal a não ser concretizada;

1.2.11. *Por outro lado, a amamentação à sua filha continua, e estranha-se o facto de há um tempo a esta parte, verificar-se uma certa intolerância por parte dos serviços (...), pela continuação desta licença, tendo sido posta em causa a sua veracidade. Coincidentemente desde que começou a concorrer internamente tem sentido pressão e perseguição no decorrer dos seus dias de trabalho, que se tem manifestado com atitudes e conversas menos próprias que levaram à exposição da sua vida privada;*

1.2.12. *(...) Não consegue perceber a lamentável situação, sentindo-se física e psicologicamente afectada e desgastada por ver os seus objectivos profissionais e pessoais inatingíveis e por verificar as suas obrigações e responsabilidades familiares estarem a ser postas em causa;*

1.2.13. *Ao longo de todo este tempo, (...) tem tentado dialogar com as suas chefias, expondo as suas situações a nível familiar e que, em grande parte, têm contribuído para que esta concorra a recrutamentos internos para outros departamentos, na tentativa de conseguir um horário de trabalho mais estável, devido ao horário de turnos não ser compatível com a sua actual situação familiar, visto a pessoa que divide com a exponente a responsabilidade de prestar assistência e cuidados à sua filha (pai da mesma), trabalhar em regime de turnos rotativos de doze horas, e as suas funções (...) exigirem disponibilidade permanente e imediata (...), o que causa maior agravamento às suas obrigações e responsabilidades familiares;*

1.2.14. *Em suma, (...) não pretende pôr o seu lugar de trabalho à disposição nem se recusa executá-lo com brio, no entanto, devido às incompatibilidades de serviço (Turnos Rotativos) e ao cumprimento das suas obrigações e responsabilidades familiares, vê-se obrigada a solicitar Autorização de Trabalho em Regime de Horário Flexível, previsto no Novo Código de Trabalho, nos termos do respectivo artigo 57.º ao abrigo do que prevê o artigo 56.º do mesmo Código, passar a trabalhar num horário flexível que se mostre compatível com o cumprimento das suas obrigações e responsabilidades familiares e profissionais, a elaborar pela empresa para passar a cumprir a partir do dia 2 de Novembro de 2009.*

1.2.15. *Apenas para cumprir os efeitos previstos no n.º 8 do artigo 57.º do mesmo Código, (...) propõe o seguinte horário, mantendo inteira disponibilidade para cumprir horário que também respeite as contingências enunciadas:*

- 1.º Turno – das 08H00 às 16H00 (com quatro registos por dia conforme os Regulamentos de Registos e Controlo dos tempos de Trabalho);*
- 2.º Turno – das 11H00 às 19H00 (com quatro registos por dia conforme os Regulamentos de Registos e Controlo dos tempos de Trabalho);*
- O dia de descanso obrigatório seria o Domingo e o descanso complementar o Sábado.*

1.2.16. *(...) declara, sob o compromisso de honra, que vive em comunhão de mesa e de habitação com a sua filha (menor de 12 anos) e que o pai não se encontra a usufruir, nem nunca usufruiu, qualquer direito de trabalhar em regime de flexibilidade de horário ou de trabalhar a tempo parcial.*

1.3. Em 22 de Outubro de 2009, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa do pedido da trabalhadora, referido, designadamente:

1.3.1. *(...) cabe-nos informar que em face das específicas condições de trabalho no Departamento de ..., que resultam da conjugação do regime de laboração contínua assente em turnos rotativos, se mostra, em princípio, inviabilizada a adopção do horário flexível solicitado, pelos motivos em seguida mencionados:*

1. O ... é responsável, entre outras funções, por operar o sistema integrado de controlo; e informação de tráfego, destinado à monitorização em tempo real das condições de ... e à consequente informação ao utente, assim como pela monitorização do funcionamento dos sistemas de ... e ainda pelo atendimento dos órgãos de informação para efeitos de confirmação das condições de

Tais funções são desempenhadas pelos ..., onde se insere, cujos tempos de trabalho estão organizados em regime de turnos rotativos, em três períodos diários e sucessivos com a duração de oito horas cada, das 23h às 7h, das 7h às 15h e das 15h às 23h, com um intervalo de descanso de uma hora, de forma a que não sejam prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo, organizado de forma desfasada em função das necessidades de serviço, com direito a um dia de descanso semanal obrigatório e outro complementar, sendo que o dia obrigatório coincide com o Domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas.

Ora, as funções supra-descritas não podem ser asseguradas de outra forma, que não a de regime de turnos de laboração contínua, pois estamos perante um serviço que não pode ser interrompido.

É compreensível que a nova condição de mãe obrigue a organizar a sua vida familiar de modo a compatibilizá-la com as suas obrigações profissionais, contudo não pode transpor essa responsabilidade em exclusivo para a entidade empregadora, que tem correspondido às suas solicitações, no sentido de conciliar as dimensões da vida familiar e profissional, mas tem simultaneamente de garantir que a organização do trabalho respeite os direitos dos restantes colaboradores do ... que integram a equipa que assegura o trabalho por turnos.

A contratação com a ... envolve o desempenho de funções de operadora do sistema integrado de ..., com o horário de trabalho em regime de turnos, com funcionamento estruturado de acordo com o supra-referido, situação por si conhecida e aceite.

2. A esta circunstância, sobrevém o facto de, actualmente, existirem situações de ajustamento de horários no âmbito da protecção da parentalidade. Com efeito, para além da sua situação – uma vez que se encontra desde 17 de Maio de 2007, aproximadamente há 30 meses, a usufruir de dispensa para amamentação e prestação de trabalho em período nocturno ao abrigo da alínea c) do n.º 1 do artigo 60.º do CT – há a considerar que dos actuais 13 trabalhadores, uma está a usufruir, desde 28 de Novembro de 2008, da dispensa para amamentação e, similarmemente, de dispensa de prestação de trabalho em período nocturno e outra trabalhadora encontra-se de licença parental inicial desde o passado dia 19 de Agosto até dia 15 de Janeiro de 2010, após um período de licença em situação de risco clínico na gravidez.

Devido a estes condicionalismos, resultantes da observância de disposições legais sobre a protecção da parentalidade, como é do seu conhecimento, o regular e normal funcionamento do serviço tem sido mantido com alguma dificuldade, ocorrendo por vezes só existir um operador no turno, o que se revela insuficiente, principalmente no turno das 23h às 7h e aos fins-de-semana no turno das 15h às 23h. A dificuldade em

organizar os turnos tem sido de tal ordem, que já foi necessário recorrer à prestação de trabalho suplementar para garantir o funcionamento do serviço. Todavia, as dificuldades têm sido transpostas na perspectiva de, uma vez ultrapassadas as referidas contingências, o serviço voltar ao regular e normal funcionamento.

Pelo exposto, se passasse a desempenhar funções em regime de horário flexível, no sentido de prestar trabalho de segunda a sexta-feira, sem prestar qualquer trabalho aos sábados e domingos, o cenário difícil acima descrito seria agravado, criando condições para, principalmente no fim-de-semana, não existir operadores em alguns turnos. Para além de afectar o normal e eficaz funcionamento, tal colidiria com os direitos legais dos restantes colaboradores no que se refere, quer ao regime de folgas, quer ao descanso entre jornadas de trabalho.

3. Menciona na sua exposição que um dos elementos da equipa de operadores, em Outubro de 2007, saiu do ... para desempenhar funções noutra serviço, no âmbito da mobilidade interna, não compreendendo por isso que a sua saída, em 2008, estivesse dependente de ser substituída.

Sobre este assunto, há que notar que em Novembro de 2007, a então ..., criada pelo Decreto-Lei n.º ... de 21 de Dezembro, foi transformada em sociedade anónima de capitais públicos, com um novo modelo organizativo, consubstanciado na definição da ... como concessionária geral da ... com um novo Conselho de Administração, que tomou posse no dia 23 de Novembro de 2007.

Daí que no que respeita à possibilidade de colocação noutra serviço, desde que substituída por outro trabalhador, há que considerar que a empresa, desde então, atravessa um processo de reestruturação que implicou a adopção de um novo modelo de gestão reconduzido a critérios de eficiência e cultura de gestão alinhada com os princípios, orientações e objectivos contratualizados com o Estado (Decreto-Lei n.º ..., de 3 de Novembro), designadamente em matéria de reequilíbrio financeiro, conduzindo a empresa ao desenvolvimento de um programa de redução dos seus quadros, contexto em que não se mostra viável a contratação de novos colaboradores, salvo situações excepcionais de carências reportadas aos novos perfis funcionais desenhados de acordo com a nova missão conferida à ...

Ainda assim no sentido de colmatar a necessidade de recursos humanos no ... foi internamente desencadeado um processo de recrutamento que não alcançou o efeito pretendido dado que os trabalhadores que mostraram interesse na mobilidade vieram a desistir após conhecimento das condições de trabalho, nomeadamente o horário de trabalho.

4. Acresce referir que do pedido efectuado com referência aos requisitos legais exigidos não consta como deveria a indicação do prazo previsto dentro do limite legal para prestação do trabalho no regime requerido.

Considera-se ainda que o pedido constitui uma alteração ao horário de trabalho, ou, seja a passagem de um regime de turnos rotativos para um regime diurno de horário fixo e não um pedido de autorização para trabalhar em horário flexível. O horário flexível é entendido como aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho (n.º 2 do artigo 56.º do CT), sendo que o pedido que apresentou não cumpre tais requisitos.

1.4. Em 27 de Outubro de 2009, a trabalhadora requerente apresentou a apreciação escrita ao fundamento da intenção de recusa ao seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente o seguinte:

1.4.1. *A exponente não pretende pôr o seu lugar de trabalho à disposição nem se recusa a executá-lo com brio. Nessa perspectiva, o ... sempre contou com a disponibilidade, dedicação da exponente, isto é quer no exercício das suas funções bem como na resolução de alguns problemas a nível de escalas de serviço. Desde a sua contratação (2001).*

Aquando da sua admissão, a exponente teve a plena consciência de qual o horário de trabalho que iria desempenhar – regime de turnos rotativos, em três períodos diários e sucessivos com duração de oito horas cada – nunca sendo impeditivo até 2007, altura em que a condição familiar se alterou.

Com a nova condição familiar, a exponente, tenta diariamente organizar a sua vida, de modo a conciliar as suas obrigações profissionais com as suas responsabilidades familiares que, em grande parte, têm contribuído para que esta concorra a recrutamentos internos para outros departamentos, no sentido de conseguir um horário de trabalho mais ajustado à sua actual situação, visto a pessoa que divide com a exponente, a responsabilidade de prestar assistência e cuidados à sua filha (pai da mesma), trabalhar em regime de turnos rotativos de doze horas, e as suas funções na ... – ..., exigirem disponibilidade permanente e imediata, o que causa ainda maior agravamento à gestão das duas dimensões de vida.

A exponente tem pleno conhecimento da organização actual do trabalho e do esforço desenvolvido, por parte das chefias, para manter os direitos dos restantes colaboradores do No entanto, a necessidade de recursos humanos neste departamento, antecede a entrada do novo Conselho de Administração e assim se tem mantido, apesar de ter sido efectuado um recrutamento interno (1.º Trimestre de 2008)

revelando-se sem sucesso – uma vez que os colaboradores interessados desistiram após terem conhecimento das condições de trabalho, nomeadamente o horário de trabalho.

Sabendo que a prestação de trabalho em regime de turnos rotativos facto motivador de um desgaste físico e psicológico mais acentuado, ser a excepção na empresa, sendo regra a prestação de trabalho em regime de horário fixo, compatível com os constrangimentos expressos pela exponente, e tendo esta manifestado disponibilidade, para com a empresa estudar uma solução que, sem prejudicar as necessidades imperiosas da empresa, também lhe permitam prestar os cuidados devidos ao seu agregado familiar, a sua filha.

É no entanto, de conhecimento público, que a empresa tem vindo a desencadear processos de selecção externa para provimento de situações excepcionais de carência humana em outros departamentos.

Assim sendo e de acordo com o princípio constitucional da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, constante do texto constitucional através do (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º) todos os trabalhadores, (...), têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e do n.º 1, n.º 2 e n.º 4 do artigo 68.º da Constituição da República, a exponente, não consegue perceber a lamentável situação, sentindo-se física e psicologicamente afectada e desgastada, por ver os seus objectivos profissionais, familiares e pessoais inatingíveis.

No que diz respeito à indicação do prazo previsto dentro do limite legal, para a prestação do trabalho no regime referido, a exponente, esclarece que, não indica a duração pretendida para o exercício deste direito porque, ao contrário do que acontecia anteriormente, o novo Código de Trabalho parece não sujeitar o exercício de direito de prestar serviço em regime de flexibilidade a qualquer limitação temporal, conforme artigo 56.º do mesmo Código. Essa limitação apenas foi mantida para o exercício do direito a prestar trabalho em regime de tempo parcial, conforme n.º 4 do artigo 55.º do Código de Trabalho. Desta forma, é de concluir que a referência feita pela a alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, apenas se aplica ao regime de tempo parcial, visto não implicar qualquer redução do número de horas de trabalho prestado.

Para reforçar o anteriormente dito a exponente comprova como vive em comunhão de mesa e de habitação com a sua filha, menor de 12 anos (Conforme documento em anexo).

Na expectativa do juízo que a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, faça da motivação da recusa, expressa na comunicação de serviço

mencionada em epígrafe, a exponente apresenta os seus melhores cumprimentos, agradecendo a atenção por vós dispensada.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho 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.*

2.2.1. Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, previsto na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

2.2.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho 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.

2.2.3. No entanto, é admissível que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, de acordo com o previsto no n.º 2 do artigo 57.º Código do Trabalho.

2.2. Convém pois esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceituado no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, que refere 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 efectuar 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. Ora, a entidade empregadora pretende recusar o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa nos motivos constantes dos pontos 1.3. e 1.3.1. do presente parecer.

2.3.1. Com efeito, a entidade empregadora alega a inviabilidade da adopção do horário flexível solicitado pela requerente, face à conjugação do regime de laboração contínua assente em turnos rotativos. A empresa refere que o Departamento no qual a trabalhadora presta a sua actividade é responsável por operar o sistema integrado de ... que se destina à monitorização, em tempo real, das condições de ... e à consequente informação ao utente e também pela monitorização dos sistemas de contagem e classificação de ..., bem como pelo atendimento dos órgãos de informação para efeitos de confirmação

2.3.2. A empresa alega que as funções são desempenhadas por 13 operadores/as ..., duas das quais se encontram a exercer dispensas para amamentação e de trabalho nocturno, sendo uma a requerente, encontrando-se outra trabalhadora em gozo de licença parental.

2.3.3. Informa a empresa que o trabalho está organizado *em regime de turnos rotativos, em três períodos diários e sucessivos com a duração de oito horas cada, das 23h às 7h, das 7h às 15h e das 15h às 23h, com um intervalo de descanso de uma hora, de forma a que não sejam prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo, organizado de forma desfasada em função das necessidades de serviço, com direito a um dia de descanso semanal obrigatório e outro complementar, sendo que o dia obrigatório coincide com o Domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas.*

- 2.3.4.** De facto, ao tratar-se de um serviço que funciona 24h por dia, 7 dias por semana, composto por 13 profissionais a desenvolver actividade, naturalmente que a empresa conta com eventuais circunstâncias individuais que podem advir de cada trabalhador. Na verdade, a própria entidade empregadora afirma que *já foi necessário recorrer à prestação de trabalho suplementar para garantir o funcionamento do serviço* e ainda que *no sentido de colmatar a necessidade de recursos humanos no ..., foi internamente desencadeado um processo de recrutamento que não alcançou o efeito pretendido, dado que os trabalhadores que mostraram interesse na mobilidade vieram a desistir após conhecimento das condições de trabalho, nomeadamente o horário de trabalho.*
- 2.3.5.** Há todavia que apurar se, face à legislação vigente, a trabalhadora que fundamenta a necessidade de conciliar a sua actividade profissional com a sua vida familiar, de modo a poder acompanhar o desenvolvimento da sua filha menor de 12 anos, pode ser impedida de o fazer quando se verifica haver possibilidade de reorganização dos serviços da entidade empregadora, designadamente e a título exemplificativo, através de recrutamento interno em moldes que possam vir a suscitar mais interesse para os/as candidatos/as.
- 2.3.6.** Na verdade, para além dos normativos enunciados, o Código do Trabalho prevê, 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 actividade profissional com a vida familiar e pessoal*, o que, no caso em análise, não tem acontecido.
- 2.3.7.** Ora, se é certo que a entidade empregadora alega maiores dificuldades no turno das 23h às 7h e aos fins-de-semana das 15h às 23h, também é verdade que não demonstra quantos trabalhadores prestam actividade em cada turno, qual o volume de trabalho em cada um dos turnos diários e quais são, em concreto, as reais necessidades diárias e por turno no referido serviço, a nível de recursos humanos.
- 2.3.8.** No que respeita à indicação do prazo previsto, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, relativo ao regime de horário de trabalho flexível, o legislador previu o limite até o filho perfazer 12 anos, pelo que, no presente caso, o prazo deve prolongar-se pelo tempo que durar o motivo que fundamentou o pedido.
- 2.3.9.** No caso em análise, a entidade empregadora não demonstra de forma suficiente as exigências imperiosas de funcionamento do serviço que a impedem de autorizar o

horário de trabalho flexível a uma trabalhadora com as responsabilidades familiares como a requerente.

2.3.10. Ora, devendo o empregador elaborar um regime de horário de trabalho flexível, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, que tenha em consideração quer os seus interesses, quer os interesses dos trabalhadores com responsabilidades familiares, e não tendo chegado ao conhecimento desta Comissão qual o regime de horário de trabalho flexível praticado na empresa, o caso *sub judice* não pode, nesta conformidade, ser passível de se enquadrar como configurando uma situação excepcional em que se justifique a recusa da entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à recusa da ...S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., em virtude de não demonstrar de forma suficiente que o requerido horário põe em causa o funcionamento do serviço.

3.2. A CITE recomenda à entidade empregadora 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 e a alínea *b*), do n.º 2, do artigo 212.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 actividade profissional com a vida familiar, consignada na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 23 DE NOVEMBRO DE 2009**