

PARECER N.º 18/CITE/2015

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 1317 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 10/12/2014 a CITE recebeu, da empresa ... cópia de um pedido de parecer prévio à recusa de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., bem como do fundamento da intenção de o recusar, 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 12/11/2014, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3. “..., trabalhadora dessa empresa, com a categoria de Empregada de Distribuição Personalizada, vem expor e requerer a Vª Exª o seguinte”.
- 1.4. “Em 24 de outubro de 2011, nos termos e para os efeitos do disposto nos art.º 56.º e 57.º da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro (Código do Trabalho) requereu a passagem para o regime de trabalho flexível pelo período de 12 meses, o qual lhe foi concedido”.
- 1.5. “Neste momento mantém-se atuais os pressupostos enunciados no requerimento que então apresentou, a saber”.

- 1.6.** “A requerente ter a seu cargo uma filha menor, ..., com quatro anos de idade, a qual faz parte do seu agregado familiar”.
- 1.7.** “A menor, ..., frequenta o Jardim de Infância ..., cujo horário de funcionamento é das 08:00 às 18:30, encontrando-se aliás mais limitada por estes horários do que anteriormente.”
- 1.8.** “A requerente pode prestar o seu trabalho num de seis turnos.”
- “Das 07:00 às 15:00
Das 08:00 às 16:00
Das 11:00 às 19:00
Das 12:00 às 20:00
Das 13:00 às 21:00
Das 14:00 às 22:00”
- 1.9.** “Assim, nos dias em que efetua os turnos identificados nas alíneas C), D) e E) sai do serviço muito depois do horário de encerramento do Jardim de Infância que a sua filha menor frequenta”.
- 1.10.** “O pai da menor e companheiro da requerente tem atividade profissional, prestando o seu trabalho de segunda-feira a domingo, das 16:00 às 24:00 (com uma hora de descanso para jantar), folgando uma vez por semana, à 5ª feira”.
- 1.11.** “O pai da menor não beneficia de qualquer redução ou flexibilidade de horário de trabalho”.
- 1.12.** “A requerente não pode contar com a ajuda de familiares, porquanto as avós da menor, têm já limitações decorrentes da idade e residem longe da sua habitação.”
- 1.13.** “Assim, se não for a ora requerente, a menor de idade não tem quem a vá buscar à creche e fique a tomar conta dela a partir das 18:30 horas”.

- 1.14.** “Nos termos do art.º 56.º n.º 1 da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, o trabalhador com filhos menores de 12 anos tem o direito de trabalhar em regime de horário flexível”.
- 1.15.** “Assim, e porque se encontram preenchidos os requisitos legais, designadamente porque tem uma menor a seu cargo com idade inferior a 12 anos com a qual vive em comunhão de mesa e habitação e porque o seu companheiro e pai da menor tem atividade profissional e não beneficia desse regime, a requerente de acordo com o disposto no n.º 1 do art.º 57.º da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), pretende o prolongamento do regime de horário flexível concedido, de forma a poder terminar a sua jornada de trabalho diária antes das 18:30 horas, permanecendo os dias de descanso inalterados”.
- 1.16.** “Termos em que requerer a V.ª Ex.ª que se dignem prolongar por novo período de 12 meses o regime de horário flexível já aplicado à requerente”.
- 1.17.** Em 02/12/2014, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos seguintes fundamentos.
- 1.18.** “Na sequência do V. requerimento, que deu entrada no ... no passado dia 12 de novembro, através do qual solicitou a concessão de horário flexível e considerando que detém a categoria de Empregado de Distribuição Personalizada, cumpre transmitir o seguinte, ao abrigo dos n.ºs 2 e 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho”.
- 1.19.** “Em 01 de dezembro de 1998, o ... celebrou um Protocolo com os Hospitais ... para Fornecimento de Alimentação a Doentes, Pessoal e Participantes em Atividade de Caráter Científico, sendo que esta prestação funciona diariamente, de Segunda-feira a Domingo, incluindo feriados, ou seja, é uma unidade de laboração contínua, 24h/24h, 365 dias do ano”.
- 1.20.** “Ora, considerando que o cocontratante do ... é um hospital do Serviço Nacional de Saúde, a prestação em referência assume-se como de interesse público, pelo que os seus termos refletem a necessidade que aquela entidade tem, para prosseguir aquele princípio”.

- 1.21.** “E é por essa razão que, ao abrigo do Protocolo, os ... procedem, de forma sistemática, à avaliação e controlo da prestação. Para além de que está ainda contratualmente previsto que os horários dos trabalhadores poderão, a todo o tempo, ser objeto de alteração, em termos de redução ou aumento do volume de horas, mas sempre tendo em conta as necessidades funcionais dos ...”.
- 1.22.** “Pelo que o ..., para assegurar a prestação de serviço, necessita de um determinado número de trabalhadores a praticar os horários abaixo mencionados”.
- 1.23.** “A não ser assim comprometer-se-á o regular funcionamento do serviço e em consequência o cumprimento dos termos do Protocolo”.
- 1.24.** “Deste modo, e concretizando: têm de estar afetos ao setor de copas e empratamento para prestação de serviços 108 trabalhadores, sendo a laboração efetuada nos seguintes turnos”.
- 1.25.** “Das 07h00 às 15h00;
- 1.26.** Das 08h00 às 16h00;
- 1.27.** Das 11h00 às 19h00;
- 1.28.** Das 12h00 às 20h00;
- 1.29.** Das 13h00 às 21h00;
Das 14h00 às 22h00.
- 1.30.** “E para o regular funcionamento do serviço, são necessários por dia:”
- 1.31.** 13 Trabalhadores das 07h00 às 15h00;
- 1.32.** 43 Trabalhadores das 08h00 às 16h00;
- 1.33.** 2 Trabalhadores das 11h00 às 19h00;
- 1.34.** 7 Trabalhadores das 12h00 às 20h00;
- 1.35.** 10 Trabalhadores das 13h00 às 21h00;
33 Trabalhadores das 14h00 às 22h00.
- 1.36.** “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 e 6 dias a exercer funções no turno das 14h00 às 22h00”.

- 1.37.** “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”.
- 1.38.** “E de acordo com o disposto no V. requerimento, é solicitado o horário de trabalho compatível com o horário escolar do filho menor. Ou seja, é pretendido um horário fixo depois das 8h00 e até às 18h00/18h15, "... de forma a poder terminar a sua jornada de trabalho diária antes das 18h30 horas...”.
- 1.39.** “Ora, considerando que a escola do menor apenas abre às 8h00 e fecha às 18h30, o que implica que termine o turno antes dessa hora, não há nenhum turno compatível com o solicitado por V. Exa conforme em cima indicado”.
- 1.40.** “Além de que nesta data já se encontram 15 trabalhadoras com gozo de horário flexível, incluindo V. Exa, das quais 7 gozam de horas para amamentação - Cfr. quadro em anexo”.
- 1.41.** “Esta situação tem implicado que outros trabalhadores sejam obrigados a trabalhar mais dias no turno da tarde, o que tem originado muitos protestos e colocado em risco a paz social do serviço, já que esses trabalhadores se consideram prejudicados, referindo que não têm de ser penalizados" para "favorecimento" de outros. E o deferimento do V. pedido tornará a situação insustentável, colocando em risco a prestação de serviço de alimentação nos termos contratados, de acordo com as necessidades do Hospital”.
- 1.42.** “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 o cumprimento do Protocolo com o hospital”.

- 1.43.** “De sublinhar o disposto no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26 de abril de 2010 (Proc. n.º 123/09.0TTVNG.P2), que clarificou que “...as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos e que, mesmo nas hipóteses contempladas no artigo 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática, nem desligada da situação da empresa” (sombreado nosso)”.
- 1.44.** “Assim, sempre se dirá que são permitidas trocas de turno entre trabalhadores, desde que sejam cumpridas as horas de descanso obrigatórias por lei, por forma a ser proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar pessoal - Cfr. n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho”.
- 1.45.** “Uma referência ainda para recordar que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emitiu o Parecer n.º 282/CITE/2013, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE, de 18 de novembro de 2013, o qual foi favorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível da Trabalhadora então requerente, concluindo “... que a entidade empregadora apresenta razões que indiciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, e demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põem em causa o seu funcionamento, uma vez que a entidade empregadora concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela mesma trabalhadora”.
- 1.46.** “As razões então expostas pelo ... são exatamente iguais às invocadas no presente caso, ou seja, fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do hospital”.
- 1.47.** “Face ao exposto, não sendo possível lançar mão de outros mecanismos, designadamente de trabalho extraordinário e considerando que a prestação de serviços de Fornecimento de Alimentação que o ... tem contratualizada com os ... é de interesse público, não se compadecendo com faltas, atrasos ou falhas, sob

pena de desrespeito pelos termos do Protocolo e conseqüente aplicação de pesadas sanções a esta Associação, comunica-se a V. Exa a seguinte intenção”.

- 1.48.** “O V. pedido, conforme foi solicitado (horário fixo entre as 8h30 às 18h00/18h30) é, nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, indeferido, por motivos de exigência imperiosa de funcionamento do serviço no qual se encontra integrada. Note-se ainda que o ... não tem turno compatível com o solicitado”.
- 1.49.** “Contudo, sempre se dirá que lhe será atribuído o turno mais aproximado com o horário de funcionamento da escola do V. filho, ainda que de forma rotativa com os demais trabalhadores em igualdade de circunstâncias, por forma a conceder tratamento igual ao concedido a estes, bem como salvaguardar os direitos daqueles que não têm flexibilidade de horário”.
- 1.50.** “A situação será reavaliada sempre que as circunstâncias de facto se alterarem”.
- 1.51.** Não consta do presente processo que a requerente trabalhadora tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, conforme informa a entidade ... “ Mais informo que a trabalhadora em apreço não juntou apreciação escrita”.

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:
- Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - 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:
- Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - 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;
 - 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 “prolongar por novo período de 12 meses o regime de horário flexível já aplicado à requerente, de forma a poder terminar a sua jornada de trabalho diário antes das 18:30 horas, permanecendo os dias de descanso inalterados”.

- 2.2.7** Alega ainda que “o pai da menor e companheiro da requerente tem atividade profissional, prestando o seu trabalho de segunda-feira a domingo, das 16:00 às 24:00 (com uma hora de descanso para jantar), folgando uma vez por semana, à 5ª feira” e que “se não for a ora requerente, a menor de idade não tem quem a vá buscar à creche e fique a tomar conta dela a partir das 18:30 horas”.
- 2.2.8.** Conforme já referido, a entidade empregadora apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.
- 2.2.9.** A entidade alega que para conceder o horário solicitado se comprometerá o regular funcionamento do serviço. Contudo, o que se verifica é que os motivos apresentados pela entidade empregadora circunscrevem-se ao contrato celebrado com os Hospitais ..., nos termos do qual se comprometeram a manter um determinado quadro de pessoal, e que já há 15 trabalhadoras a gozar horário flexível, das quais 7 gozam de horas para amamentação” daqui concluindo que se conceder o horário solicitado “esta situação tem implicado que outros trabalhadores sejam obrigados a trabalhar mais dias no turno da tarde, o que tem originado muitos protestos e colocado em risco a paz social do serviço. E que “o deferimento do pedido tornará a situação insustentável, colocando em risco a prestação de serviço de alimentação nos termos contratados, de acordo com as necessidades do Hospital”.
- 2.2.10.** Ora, do alegado pela entidade empregadora, a principal razão para a sua intenção de recusa é o facto de haver 15 trabalhadoras já a gozar horário flexível e a aceitação de mais uma situação de flexibilidade colocar em risco o funcionamento dos ..., sob pena de entrar em incumprimento com o contratado com os ..., por não ter trabalhadores suficientes para realizar a prestação de serviços.
- 2.2.11.** “Todavia, recorde-se que a trabalhadora requerente já se encontrava a trabalhar em regime de horário flexível e que vem tão só pedir a prorrogação do regime de

horário flexível concedido, de forma a poder terminar a sua jornada de trabalho diária antes das 18:30 horas.”

- 2.2.12** A entidade empregadora alega que “Considerando que a escola do menor apenas abre às 8H00 e fecha às 18H30, o que implica que termine o turno antes dessa hora, não há nenhum turno compatível com o solicitado”.
- 2.2.13.** No entanto, a entidade empregadora não concretiza de forma clara e objetiva essa impossibilidade, considerando que a trabalhadora já se encontrava no pleno gozo do seu direito a trabalhar em regime de horário flexível”.
- 2.2.14.** Mais alega a entidade empregadora que “Uma referência para recordar que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emitiu o Parecer n.º 282/CITE/2013, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE, de 18 de novembro de 2013, o qual foi favorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível da Trabalhadora então requerente, concluindo “...que a entidade empregadora apresenta razões que indiciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, e demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põem em causa o seu funcionamento, uma vez que a entidade empregadora concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela mesma trabalhadora”.
- 2.2.15.** A CITE reconhece a possível dificuldade em atribuir mais um horário flexível – não deixando de salientar que este já existia – 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 apreciação 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.** Ora, os motivos alegados pela entidade empregadora, não constituem razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois a entidade não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos disponíveis e à aplicação da prorrogação do horário pretendido por aquela trabalhadora.
- 2.2.22.** 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.
- 2.2.23.** 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.
- 2.2.24** 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.

- 2.2.25.** 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”.
- 2.2.26.** 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.
- 2.2.27.** 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.
- 2.2.28.** Nestes casos, a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, não significa que outros requeridos mais tarde, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, desses horários.
- 2.2.29.** 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.

2.2.30. Na verdade, a entidade empregadora, objetivamente não demonstrou nem fundamentou a impossibilidade de prorrogar o presente pedido de horário flexível e não justificou cabalmente essa intenção de recusa.

2.2.31. Todavia, é a própria entidade empregadora a reconhecer que “Contudo, sempre se dirá que lhe será atribuído o turno mais aproximado com o horário de funcionamento da escola do V. filho, ainda que de forma rotativa com os demais trabalhadores em igualdade de circunstâncias, por forma a conceder tratamento igual ao concedido a estes, bem como salvaguardar os direitos daqueles que não têm flexibilidade de horário”.

2.2.32. E tem razão a entidade empregadora na parte em que alega “A situação será reavaliada sempre que as circunstâncias de facto se alterarem”.

2.2.33. No entanto, deve concluir-se que os fundamentos apresentados pela entidade empregadora não são passíveis de ser enquadrados como configurando uma situação de exceção, tal como prevista no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade ..., do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., sem prejuízo de ser encontrada uma solução de flexibilidade de horário em articulação com os restantes horários de trabalho flexíveis já em vigor no serviço dirigido pela entidade empregadora.

3.2. A CITE recomenda à entidade ..., que elabore, como deve, o regime de horário flexível de trabalhador/a com responsabilidades familiares, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com o n.º 3 do artigo 127.º, a alínea b) do n.º 2 do artigo 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 JANEIRO DE 2015**