

PARECER N.º 6/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, de 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 1902 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 7 de dezembro de 2015, por carta registada com aviso de receção, da Diretora do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., detentora da categoria profissional de Oficial de ..., 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.

1.1.1. Esta entidade empregadora dirige-se à CITE, nos seguintes termos:

“(...)Assunto: Pedido de Parecer Prévio à intenção de recusa de pedido de alteração de horário de trabalho

Exmos Senhores:

... (doravante...), com sede em ... vem expor e requerer a V. Exas o seguinte:

1. Por carta datada de 3 de novembro de 2015, recebida por esta ... no subsequente dia 4 de novembro, a trabalhadora ..., com a categoria profissional de ..., apresentou à ... um requerimento de “alteração do horário de trabalho em regime de turnos para trabalho em horário



regular”, enquadrando o seu pedido nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (cfr. Doc. n.º1, junto).

2. Em suma, aí requereu que o seu horário de trabalho, praticado em regime de turnos rotativos, fosse alterado, por um período de dois anos, para um horário de trabalho de segunda a sexta-feira, com entrada às 9h30 e saída às 17h30 (cfr. Doc. n.º 2, que se junta).

3. Em 20 de novembro do corrente ano, respondeu esta ... que, face ao regime legal, previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, o pedido por si formulado não configurava uma situação de flexibilidade de horário de trabalho (cfr. doc. n.º 2, que se junta).

4. Na verdade, um horário praticado em regime de flexibilidade à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Ou seja, um horário praticado em regime de flexibilidade é aquele em que o trabalhador, cumprindo o horário contratualmente acordado, pode escolher as horas de início e de termo da sua prestação num período de tempo previamente definido, sendo contudo necessário estabelecerem-se períodos de presença obrigatória, nos termos do artigo 56.º, n.º 3 do CT.

5. O que, de facto, a trabalhadora pretende, é prestar as suas funções em regime de horário **regular e fixo**, ou seja, não estar sujeita ao regime de turnos para que foi desde o início contratada e com hora fixa de entrada e de saída (cfr. Doc. n.º2, que se junta), o que, como supra exposto, não encontra cabimento na previsão legal da figura de flexibilidade de horário de trabalho, constante do aludido artigo 56.º do CT.

6. À resposta da Empresa, recebida pela trabalhadora em 23 de novembro p.p., reagiu a trabalhadora com o envio da sua carta datada de 30 de novembro de 2015 e recebida pela ... no subsequente dia 2 de dezembro (cfr. doc. n.º3, que se junta).

7. Nessa missiva, a trabalhadora aparentemente reformula o seu pedido inicial, referindo agora expressamente que “... pretende trabalhar em



regime de horário flexível (...) com a seguinte modalidade de horário de trabalho: plataformas de horário de 2 a 6 feira entre as 9h30 e as 17h30”.

8. Salvo melhor opinião, é entendimento desta Empresa que não obstante a trabalhadora ter na sua carta de 30 de novembro alterado algumas palavras ao seu pedido inicial, a sua pretensão mantém-se em tudo inalterada.

9. Na verdade, trabalhando numa área operacional de uma ..., o cargo e as funções desempenhadas por esta trabalhadora são forçosamente enquadradas numa organização do trabalho por turnos rotativos, que incluem prestação de trabalho aos sábados e aos domingos.

10. Ora, o que pretende a trabalhadora uma vez mais é a prestação regular de trabalho de 2 a 6 feira, num horário também ele regular, entre as 9h30 e as 17h30.

11. Não obstante entender-se que o pedido da trabalhadora não configura um pedido de horário flexível, mas um pedido de alteração de horário de trabalho em regime de turnos para um horário de trabalho regular, esta ... remeteu à trabalhadora a resposta constante do Doc. n.º 4, que se junta.

12. Ainda que se considerasse, o que não se admite, que o pedido da trabalhadora consubstanciaria um pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, cumpre informar que entende esta ... não ser este regime de horário compatível com a organização do trabalho exigida para o funcionamento do Gabinete de ..., onde se integra a trabalhadora em questão, do qual depende a operação da ...

13. A operacionalidade do ... depende da organização do trabalho em regime de turnos e dessa organização decorre o facto de o trabalho ser executado por trabalhadores que ocupam sucessivamente o mesmo posto de trabalho, com necessidade de passagem de serviço. A hora de início e de termo de um turno está direta e respetivamente relacionada com a hora de termo do turno antecedente e de início do turno subsequente.



14. Ora, no âmbito do regime de horário flexível a hora de entrada e a hora de saída não estão fixadas no tempo. Se, por hipótese académica, tentássemos sobrepor o regime de horário flexível ao regime de horário por turnos, rapidamente concluiríamos que tal levaria à possibilidade de o posto de trabalho do trabalhador abrangido pelo horário flexível ficar “abandonado”, caso o trabalhador chegue mais tarde ou saia mais cedo em relação ao horário estabelecido para o trabalhador que o antecede ou lhe sucede, não podendo a empresa controlar ou obstar a esta situação já que não sabe, de antemão, a que horas o trabalhador com regime de horário flexível irá iniciar e terminar a sua prestação.

15. Ao exposto acresce o facto, no caso particular em apreço, de em cada turno só existir um trabalhador por cada tipo de funções a desempenhar. Ou seja, caso se aplicasse este regime de horário flexível à trabalhadora em questão não existiria nesta área operacional da empresa qualquer redundância para minimizar o impacto da sua ausência.

16. Mais se informa que situação idêntica à ora apresentada mereceu a apreciação e o parecer favorável dessa Comissão (cfr. Parecer n.º 77/CITE/2009, que se junta como Doc. n.º 5).

17. Assim e não obstante esta ... ter em sua posse o Parecer referido no número anterior e pugnar pelo entendimento supra exposto, ou seja, que o pedido apresentado por esta trabalhadora não se enquadra no regime da flexibilidade de horário de trabalho e que, conseqüentemente, não se deverá aplicar o disposto no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, face à resposta por esta apresentada em 2 de dezembro p.p., vimos dar conhecimento deste processo e submetê-lo à apreciação de V. Exas, juntando para o efeito todos os elementos necessários e requerendo-se, assim, a emissão do V. parecer.

Sem outro assunto, apresentamos os nossos respeitosos cumprimentos (...)

- 1.2.** Por requerimento recebido na entidade empregadora em 04/12/2015, conforme registo de entrada, a trabalhadora, por requerimento dirigido à Direção de Recursos Humanos vem dizer o seguinte:

“ (...) ..., n.º (...) e com a categoria profissional de ... a desempenhar funções no Aeroporto de Lisboa, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro vem solicitar a V Exas a alteração do horário de trabalho em regime de turnos para trabalho em horário regular para prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha menor de 12 anos pelo período de 24 meses, com a seguinte modalidade de horário de trabalho: de 2.ª a 6.ª feira, com entrada às 09h30 e saída às 17h30.

Mais argumento ser esta uma necessidade imperiosa pois quer eu, quer o meu companheiro e pai da minha filha, trabalhamos em regime de horário por turnos, sendo ele ... nesta mesma empresa — ..., ... n.º ...

Declaro, ainda, viver a menor em comunhão de mesa e habitação comigo, conforme atestado em anexo.

Conforme declaração em anexo, o horário do estabelecimento de ensino frequentado pela minha filha é entre as 8h e as 18h30, de 2.ª a 6.ª feira, situando-se o mesmo (...).

Subscrevo-me com os melhores cumprimentos (...).”

- 1.3.** A entidade empregadora, notificou à trabalhadora, por carta registada com aviso de receção, recebida por esta no dia 23.11.2015, com o seguinte conteúdo:

“(...) Exma Senhora,

Acusamos a receção da V. carta datada de 3.11.2015, recebida por este Departamento no dia 4.11.2015, a qual mereceu a nossa melhor atenção.

Por referência ao V. pedido de “alteração do horário de trabalho em regime de turnos para trabalho em horário regular”, entende esta ... que o pedido apresentado por V. Ex. não se enquadra no regime de horário



flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, porquanto o horário pretendido (passagem de um horário em regime de turnos rotativos para um horário de trabalho regular, com prestação de atividade de segunda a sexta-feira, horas fixas de entrada e de saída - 9h30/17h30 - e dias de descanso semanal fixos, ao sábado e ao domingo) não consubstancia uma situação de flexibilidade de horário de trabalho, tal como previsto nos mesmos artigos 56.º e 57.º do referido Código do Trabalho.

Face ao supra exposto, cumpre informar V, Ex. da recusa do pedido apresentado.

*Sem outro assunto, apresentamos os nossos melhores cumprimentos.
(...)"*

- 1.4.** Na sequência desta notificação a trabalhadora vem, por carta de 30.11.2015 recebida pela entidade empregadora em 02.012.2015, dizer o seguinte:

"(...)Lisboa, 30 de novembro de 2015

..., n.º empresa (...), e com a categoria profissional de ... a desempenhar funções no Aeroporto de Lisboa, nos termos do disposto nos artigos 56º e 57º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, vem informar V. Exas. que pretende trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível á sua filha menor de 7 anos pelo período de 24 meses, com a seguinte modalidade de horário de trabalho:

- plataformas de horário de 2 a 6 feira entre as 09h30 e as 17h30.

Mais argumento ser esta uma necessidade imperiosa pois quer eu, quer o meu companheiro e pai da minha filha, trabalhamos em regime de horário por turnos, sendo ele ... nesta mesma empresa — ..., (...)

Declaro, ainda, viver a menor em comunhão de mesa e habitação comigo, conforme atestado em anexo.



Conforme declaração em anexo, o horário do estabelecimento de ensino frequentado pela minha filha é entre as 8h e as 18h30, de 2.^a a 6.^a feira, situando-se o mesmo em ...

Subscrevo-me com os melhores cumprimentos

... (...)"

- 1.5.** Consta do processo uma outra carta da entidade empregadora dirigida à trabalhadora reafirmando a intenção de recusa. Contudo, e assim sendo, os seus argumentos não são sujeitos a análise, embora se reproduza o seu conteúdo:

"(...)..., 4 de dezembro de 2015

Assunto: Pedido de alteração de horário de trabalho.

Exma Senhora,

Acusamos a receção da V. carta datada de 30 de novembro do corrente ano e recebida por estes serviços no dia 2 de dezembro p.p..

Em resposta à mesma, vem esta ... reiterar o seu entendimento, já comunicado a V. Exa., por carta datada de 20 de novembro p.p.: o pedido formulado por V. Exa. não se enquadra nas situações de flexibilidade de horário de trabalho previstas nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, nomeadamente porque se pretende uma alteração de horário de trabalho (atualmente em regime de turnos rotativos, prevendo vários turnos diários, com diferentes horas de entrada e que incluem sábados e domingos), para um horário regular, de 2a a 6afeira, entre as 9h30 e as 17h30.

Para além de considerarmos que o pedido de V. Exa. não consubstancia, de facto, um pedido de horário flexível, como supra mencionado, ainda assim acrescentamos que a operacionalidade do ...

depende da organização do trabalho em regime de turnos (definidos de acordo com as necessidades da operação da ...) e dessa organização decorre o facto de o trabalho ser executado por trabalhadores que ocupam sucessivamente o mesmo posto de trabalho, existindo necessidade de se proceder à passagem de serviço. A hora de início e termo de um turno está direta e respetivamente relacionada com a hora de termo do turno antecedente e de início do turno subsequente.

Ora, no âmbito do regime de horário flexível a hora de entrada e a hora de saída não estão fixadas no tempo. Se, por hipótese académica, tentássemos sobrepor o regime de horário flexível ao regime de horário por turnos, rapidamente se concluiria que tal levaria à possibilidade de o posto de trabalho do trabalhador abrangido pelo horário flexível ficar “abandonado”, caso o trabalhador chegue mais tarde ou saia mais cedo em relação ao horário estabelecido para o trabalhador que o antecede ou o sucede, não podendo a empresa controlar ou obstar a esta situação já que não sabe, de antemão, a que horas o trabalhador com regime de horário flexível irá iniciar e terminar a sua prestação.

Ao exposto acresce o facto de no ... em cada turno só existir um trabalhador por cada tipo de funções a desempenhar. Ou seja, caso se aplicasse este regime no ... não existiria nesta área operacional da empresa possibilidade de substituição do trabalhador em questão.

Não obstante pugnarmos pelo entendimento acima exposto, ou seja, que o pedido de V. Ex. não configura um pedido de horário flexível, informamos que iremos dar conhecimento da questão que nos foi colocada por V. Exa. aos competentes serviços do Ministério do Trabalho.

Sem outro assunto, apresentamos os nossos melhores cumprimentos (...).”

- 1.6.** 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 Republica 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. De acordo com o acima reproduzido artigo 56.º, o horário flexível consiste no direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

2.4.1. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.

2.4.2. Convém salientar que a CITE tem entendido que no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de

quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

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 das trabalhadoras 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, para além de cumprir os prazos previstos naquele normativo, 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, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.5.1. Da análise do processo tendo em conta o teor do pedido e apreciação da trabalhadora, pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, a recusa da entidade empregadora, ponto 1.3, e porque esta fundamenta a recusa do pedido da trabalhadora por não consubstanciar “uma situação de flexibilidade de horário de trabalho” sem, no entanto, concretizar quais os horários existentes na empresa, como funciona o departamento onde a trabalhadora exerce funções, qual o número de trabalhadoras/es que desempenham as mesmas funções, ou funções equivalentes, não ficando por isso demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tal como determina o n.º 2 do artigo 57.º do CT.

III – EM CONCLUSÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pelo ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., detentora da categoria profissional de ...

3.1.2. A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE JANEIRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM O VOTO CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP)