

PARECER N.º 208/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 722 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 22.04.2016, do mandatário da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: Envio de documentação necessária à emissão do Parecer a que alude o n.º 6 do artigo 57.º do CT.

“...” NIPC ..., com sede em ..., vem, junto de V/Exas., solicitar a emissão do Parecer a que alude o n.º 6 do artigo 57.º do CT, referente ao pedido de Flexibilidade de Horário apresentado pela trabalhadora, ...

Para o efeito, junta cópias do pedido, do fundamento da intenção de recusa e da apreciação da trabalhadora.

Face ao exposto, requer-se a V/Exas., se dignem emitir o parecer ora solicitado.”

1.1.1. Em 30.03.2016 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“..., residente na morada supra referida, titular do CC n.º ..., trabalhadora por v/ conta desde 01.05.2009, com a categoria profissional de copeira, na sequência da v/ comunicação de alteração de horário, com efeito a partir do dia 01.04.2016, vem pela presente comunicar que não concorda com esta alteração, desde logo porque a mesma implica para si um acréscimo de despesas, nomeadamente com o pagamento do ATL do

seu filho, menor de 9 anos, das 07h30 às 09h00, hora em que iniciam as suas aulas, pois não tem ninguém com quem o deixar antes desta hora.

Esta alteração de horário implicaria assim para si um prejuízo substancial na sua vida pessoal.

Caso não aceite este pedido de não alteração do seu horário informa desde já, nos termos do artigo 56.º da Lei 7/2009 de 12/02, que pretende trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho menor, pelo período de 2 anos, ou seja, até o mesmo ir para o 5.º anos de escolaridade, altura em que será mais autónomo e terá a escola perto de casa.

Assim, informa que pretende exercer o seguinte horário:

Das 11h às 17h de segunda a sexta-feira

Mais declara que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente.”

1.1.2. Em 8.04.2016, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 11/04/2016, conforme se transcreve:

“Assunto: Resposta ao pedido de flexibilidade de horário de trabalho.

Exma. Senhora,

Acusamos a receção da V/ carta datada de 30 de março de 2016, a qual mereceu a nossa melhor atenção.

Com efeito, e face ao seu teor, cumpre Informar/comunicar o seguinte:

A) Alteração de Horário

Conforme já tivemos oportunidade de comunicar, por força do decréscimo de atividade do estabelecimento, mormente nos períodos em que presta o seu trabalho, torna-se inevitável alterar o seu horário, sob pena de se ver comprometida a eficiente gestão dos recursos humanos afetos ao referido estabelecimento, com as necessárias consequências em termos de sustentabilidade económica.

Na verdade, o estabelecimento não tem necessidade de ter duas copeiras ao serviço em simultâneo, pelo que caso não existisse a possibilidade de alterar os respetivos horários, alternando-os, seria forçoso proceder à extinção de um dos postos de trabalho sendo que, mesmo assim, não se encontravam salvaguardadas as necessidades de serviço, porquanto não se encontraria coberto todo o horário de funcionamento do restaurante.

Por conseguinte, em face das referidas exigências imperiosas de serviço, deverá passar a cumprir o novo horário, tempestivamente comunicado e afixado, a partir de 12 de abril de 2016.

Quanto ao acréscimo de despesas a que se refere, solicitamos que tanto a respetiva necessidade como as próprias despesas sejam devidamente comprovadas, para que possamos agir em conformidade.

B) Regime de Horário Flexível

Sem prejuízo de a nossa empresa promover políticas ativas de conciliação da vida profissional e familiar no sentido de melhorar o reconhecimento e valorização da gestão dos seus recursos humanos, informamos que é nossa intenção RECUSAR o pedido que nos apresentou com os fundamentos que a seguir se explicam. Em primeiro lugar, verifica-se que V/Exa., apesar de invocar o regime previsto na Lei 7/2009, de 12/02, não deu cumprimento ao respetivo formalismo legal, designadamente aos pressupostos elencados nas al. b) e c) do n.º 1 do art.º 57.º da referida Lei, que ora se transcrevem por mera comodidade:

Artigo 57.º

Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível

1 - O trabalhador que pretendo 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 do qual conste:
 - i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;*
 - ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;*
 - iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade**

profissional e não se encontro ao mesmo tempo em situação de trabalho o tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) *A modalidade pretendida de organização do trabalho o tempo parcial.*

Em segundo lugar, verifica-se que o horário solicitado por V/Exa. não respeita os pressupostos para a respetiva elaboração, contidos no art.º 56.º do referido diploma legal. Por último, e sem prejuízo da ausência de cumprimento dos formalismos legais ser causa bastante para o respetivo indeferimento, importa esclarecer que, mesmo que tais formalismos tivessem sido cumpridos, esta empresa seria igualmente forçada a recusar o pedido.

Como é sabido, esta sociedade dedica-se à atividade de restauração e bebidas, por intermédio de um estabelecimento localizado num ... Trata-se de um setor de atividade caracterizado pelo alargado período de funcionamento, sendo necessário que o estabelecimento se encontre aberto ao público entre as 07.30h e as 20.00h de segunda a sexta-feira e aos sábados das 8.00 às 14h.

Ora, para cobrir todo aquele período esta sociedade viu-se obrigada a recorrer a um sistema de horários rotativos e encadeados, sendo que só esta distribuição de trabalho permite cumprir os condicionalismos, como por exemplo, o horário de funcionamento da loja, os limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal, os dias de descanso e que se não beneficiem uns trabalhadores em detrimento de outros.

Como é do seu conhecimento, o horário de trabalho solicitado não se enquadra em qualquer dos turnos existentes pelo que iria inviabilizar o sistema de horários rotativos e encadeados que se encontram implementados, colocando em causa o funcionamento da loja.

Por outro lado, neste ... existem apenas duas Trabalhadoras com a categoria profissional de copeira, pelo que as respetivas funções (designadamente, a execução do trabalho de limpeza e tratamento das loiças, vidros e utensílios de mesa, cozinha e equipamento usado no serviço de refeições e respetiva conservação), apenas são executadas por V/Exa. e outra colega.

Como tal, caso a sua pretensão fosse atendida, seria forçoso que a sua Colega preenchesse os períodos em que V/Exa. não trabalhava, sob pena de tais funções ficarem

por fazer.

Significa que, a sua Colega seria obrigada a trabalhar das 7:30h às 11:00h e das 17:00h às 20:00h, de segunda a sexta-feira e todos os sábados, das 8.00 às 14h.

Ora, salvo o devido respeito, para além de tal horário representar um aumento de 8,5 horas semanais em relação ao horário de 30 horas que atualmente a sua Colega pratica (representando um significativo aumento nos custos com o Pessoal), a sua configuração é manifestamente ilegal, porquanto não respeita as regras legais de elaboração de horários.

Finalmente, referir que a atribuição do horário solicitado seria manifestamente injusta para os demais trabalhadores desta sociedade que também têm (ou já tiveram) filhos menores, porquanto nunca lhes foi alterado qualquer horário de trabalho e que, compreendendo as necessidades da empresa, anuíram na reestruturação de horários recentemente operada.

Por conseguinte, conceder o horário solicitado seria um fator potencialmente gerador de conflitos laborais, de desmotivação, sendo que colocaria esta sociedade na contingência de ter de assumir a mesma decisão em novos pedidos que certamente surgiriam, ficando assim sem recursos humanos suficientes para diversos períodos de tempo, com todos os inevitáveis prejuízos. Estaria colocada em causa a própria viabilidade da empresa.

Em conclusão, diga-se que a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e Familiar é, e sempre foi, um desiderato desta sociedade, que dentro das suas possibilidades sempre procurou preservar ao máximo esse propósito.

Todavia, pelos motivos supra expostos, designadamente pelo incumprimento das formalidades legais previstas nos artigos 56.º e 57.º do CT e, bem assim, as aludidas exigências imperiosas de serviço, é intenção desta empresa RECUSAR o pedido efetuado.

Cumpre, ainda, informar que pode apresentar uma apreciação escrita relativamente aos fundamentos da intenção de recusa apresentados, no prazo máximo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta.

Após o decurso deste prazo sem qualquer informação da sua parte, este documento será remetido para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).”

1.1.3. Em 15.04.2016, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

“Eu, ..., (...), com horário de trabalho de 30h semanais, venho desta forma manifestar a minha não concordância com a recusa do pedido de horário flexível, por mim solicitado ao abrigo do artigo 56.º do Código de Trabalho.

Assim, volto a expor:

- a) Sou v/ funcionária desde 01.05.2009*
- b) Tenho a categoria profissional de copeira, apesar de também realizar outras funções não compreendidas nesta categoria.*
- c) Exercia, antes da alteração proposta, o horário das 10h00 às 15h00 (com meia hora descanso para almoço) e das 15h30 às 16h00 de segunda a sexta-feira e das 09h00 às 12h00 aos sábados.*
- d) Com a alteração do horário passei a exercer funções das 12h00 às 15h00 e das 15h30 às 18h30 durante uma semana e das 08h00 às 12h30 e das 13h às 14h na semana seguinte, rotativamente.*
- e) E é relativamente a este último horário que surgem os problemas na minha vida familiar, uma vez que, conforme expliquei anteriormente:*
- f) Tenho um filho menor de 12 anos, atualmente com 9 anos de idade — doc. N.º 1.*
- g) Inexistem alternativas familiares (incluindo o pai que entra ao serviço às 07h00 da manhã), sociais ou outras nas quais passa delegar o acompanhamento do meu filho, nomeadamente até às 09h00, hora em que iniciam as suas aulas. — doc. N.º 2 e 3.*
- h) Pretendo exercer o regime de horário flexível durante 2 anos, ou seja, até o mesmo ir para o 5.º ano de escolaridade, altura em que será mais autónomo.*
- i) O menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação — doc. N.º 4.*

j) Assim, dada a vossa alegada indisponibilidade para o cumprimento da minha parte do horário por mim solicitado (das 11h às 17h00), proponho manter o horário que sempre tive ou seja:

k) Das 10h00 às 15h00 e das 15h30 às 16h00 de segunda a sexta-feira e aos sábados das 09h às 12h00,

Assim, reitero o meu pedido de horário flexível, devido às minhas responsabilidades familiares, alterando apenas o horário sugerido, dada a vossa alegada impossibilidade de respeitar o horário por mim solicitado.”

1.1.4. Ao processo foram juntos os seguintes documentos: cópia do cartão de cidadão de menor; documento do Instituto da Segurança Social, I.P.; horário de trabalho da empresa “...”; Boletim Informativo da Associação de Pais da escola ...; cópia dos contratos de trabalho das trabalhadoras com a categoria de copeira, mapa de horários de trabalho para o mês de abril de 2016 e comprovativos de envio e receção de documentos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“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. *A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*”

- 2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“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 atividade profissional com a vida familiar.”*
- 2.3.** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).
- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

- 2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.5.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
 - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Declarar que o/a(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador 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 dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.
- Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.5.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.
- 2.5.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão

judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.6. Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o 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.

2.6.1. 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.

2.7. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

2.8. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos

¹ Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de menor com 9 anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade em regime de horário flexível, pelo período de 2 anos, entre as 11h e as 17h de segunda a sexta-feira.
- 2.10.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que o decréscimo da atividade do estabelecimento de ... localizado num ... determinou a necessidade de alterar o horário de trabalho, uma vez que não existe necessidade de ter duas copeiras ao serviço em simultâneo.
- 2.11.** A entidade empregadora referiu, igualmente, que o pedido da trabalhadora não cumpre o disposto nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho e o horário solicitado não respeita os pressupostos para a respetiva elaboração, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.12.** Alegou, ainda, que o estabelecimento está aberto ao público entre as 7.30h e as 20.00h de segunda a sexta-feira e aos sábados das 8.00h às 14.00h, pelo que os horários são rotativos e encadeados para que possa ser assegurado o horário de funcionamento, os limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal e os dias de descanso e que o horário solicitado pela trabalhadora não se enquadra em nenhum dos turnos existentes inviabilizando os horários rotativos e encadeados e colocando em causa o funcionamento do estabelecimento.
- 2.13.** A entidade exemplificou que, se concedesse o requerido, a outra trabalhadora ... teria de

assegurar o serviço entre as 7.30h e as 11.00h e entre as 17.00h e as 20.00h, de segunda a sexta-feira e todos os sábados das 8.00h às 14.00h, exercendo a sua atividade num período normal de trabalho semanal superior em 8,5 horas ao atualmente praticado (30 horas/semana) e que essa aceitação do pedido seria injusta para os demais trabalhadores pais e potencialmente geradora de conflitos laborais e de desmotivação.

2.14. Em apreciação à intenção de recusa a trabalhadora veio referir que, em momento anterior à alteração dos horários, exercia as suas funções das 10.00h às 15.00h e das 15.30h às 16.00h, de segunda a sexta-feira e das 9.00h às 12.00h aos Sábados.

2.14.1. Após a alteração do horário, a trabalhadora exerce as suas funções entre as 12.00h e as 15.00 e entre as 15.30h e as 18.30h durante uma semana e das 8.00h às 12.30h e das 13.00 às 14.00h na semana seguinte, rotativamente, sendo este último horário o que inviabiliza a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.14.2. Perante as alegações de horário realizadas pela sua entidade empregadora, a trabalhadora propõe manter o anterior horário das 10.00h às 15.00h e das 15.30h às 16.00h de segunda a sexta-feira e aos sábados das 9.00h às 12.00h.

2.15. A CITE tem vindo a referir nos pareceres emitidos que, subjacente às exigências sobre a fundamentação apresentada para a recusa, encontra-se a preocupação já enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.

2.16. A CITE tem, assim, considerado que: *“2.16.(...) sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho (...) a consagração constitucional*

e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e o correspondente dever do empregador de a promover, impõe que, na elaboração dos horários de trabalho, o empregador garanta, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento organizacional, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço.”².

- 2.17.** E, naturalmente, existindo outros/as trabalhadores/as que gozem direitos idênticos, deverá existir entre todos/as um tratamento igual, sob pena de discriminação nas condições de trabalho por motivo de situação familiar, proibido pelo artigo 24.º do Código do Trabalho.
- 2.18.** De acordo com o que antecede cumpre analisar o pedido formulado pela trabalhadora, assim como os motivos invocados pelo empregador como justificativos da impossibilidade de conceder o direito reclamado.
- 2.19.** Quanto ao pedido formulado pela trabalhadora, o mesmo cumpre os requisitos legais necessários para solicitar a prestação de trabalho em regime de horário flexível, porquanto indica que é mãe de menor de 12 anos de idade que consigo vive em, comunhão de mesa e habitação e que pretende exercer a sua atividade numa amplitude horário compreendida entre as 11.00h e as 17.00h de segunda a sexta-feira pelo prazo de 2 anos (6.00h/dia). Esclareça-se que os demais requisitos indicados no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho são de aplicação a pedidos de prestação de trabalho em regime de tempo parcial, que não se afigura aplicável ao caso em análise, porquanto não é requerida a redução do período normal de trabalho praticado.
- 2.20.** No que respeita aos motivos invocados pelo empregador, e atendendo à análise dos contratos de trabalho juntos ao processo assim como ao mapa de horários apresentado verifica-se que estão afetos ao estabelecimento seis trabalhadores/as, quatro empregados/as de balcão e duas copeiras. As trabalhadoras com a categoria de copeiras têm um período normal de trabalho semanal de 30 horas e prestam atividade em dois turnos: (8.00h/14.00h, com um intervalo de 30 minutos e prestação de trabalho ao sábado

² Doutrina constante do Parecer n.º 108/CITE/2016.

das 10.00h às 12.30h e 12.00h/18.30h, com um intervalo de 30 minutos, com folgas ao sábado e domingo.

- 2.21.** De acordo com os turnos que constam do horário do estabelecimento onde exerce atividade a trabalhadora requerente e para as funções de copeira, existe uma sobreposição de duas horas entre as 12.00h e as 14.00h, coincidente com o início de um turno (12.00h) e o fim de outro (14.00h).
- 2.22.** Na verdade, o horário requerido pela trabalhadora, de segunda a sexta-feira, das 11.00h às 17.00h (6.00h/dia) não permite cumprir o período normal de trabalho semanal respeitando a existência de um intervalo de duração mínima de 30 minutos, de acordo com o que tem vindo a ser aceite por esta Comissão, nos termos desenvolvidos no Parecer n.º 15/CITE/2010 e praticado na empresa. Por outro lado, o horário requerido não se enquadra nos turnos existentes, por forma a garantir o normal funcionamento do estabelecimento, uma vez que só existindo duas copeiras que asseguram um período de trabalho diário entre as 8.00h e as 18.30h, a concessão do requerido determinaria a existência de períodos em que não existiria a prestação de trabalho de copeira.
- 2.23.** Por último, refira-se que a proposta apresentada pela trabalhadora na apreciação da intenção de recusa não é objeto do presente parecer, dado que, se assim o entender, a trabalhadora deverá realizar um pedido autónomo que terá de ser analisado pela sua entidade empregadora nos termos e nos prazos previstos no artigo 57.º do Código do Trabalho e, de acordo com a análise supra realizada deverá contemplar um intervalo descanso com uma duração mínima de 30 minutos e máxima de 2 horas e permitir o cumprimento do período normal de trabalho semanal com respeito pela organização dos turnos existente no estabelecimento para as funções que desempenha.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1. Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, o pedido da trabalhadora não permite o cumprimento do período normal de trabalho a que está contratualmente vinculada e não respeita a organização dos turnos existentes.
- 3.2. Informar a trabalhadora da possibilidade de realização de novo pedido de horário flexível cuja amplitude contemple um intervalo descanso com uma duração mínima de 30 minutos e máxima de 2 horas e que permita o cumprimento do período normal de trabalho semanal com respeito pela organização dos turnos existente no estabelecimento para as funções que desempenha.
- 3.3. Recomendar à empresa ..., que promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e previsto no n.º 3 do artigo 127.º e alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE MAIO DE 2016, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.