

## PARECER N.º 347/CITE/2017

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhador 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 935/FH/2016

### I – OBJETO

- 1.1. Em 09.06.2017, a CITE recebeu, por carta, da Vogal do Conselho de Administração do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, ..., com a categoria profissional de assistente técnica no serviço 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.
- 1.2. O pedido de horário flexível, elaborado no dia 08/05/2017 pela trabalhadora, rececionado neste dia, conforme registo de entrada no requerimento, solicita, em resumo, exercer as suas funções “(...) das 10h00 e termo às 17h00 (...)”, “(...) sendo este período obrigatório com duas horas flexíveis no início e no final, com meia hora de intervalo de descanso diário (...)”, ate o filho completar 12 anos de idade.
- 1.3. Por carta da entidade empregadora, sem data, dirigida à trabalhadora, por esta recebida no dia 30/05/2017, diz o seguinte:  
*“ (...) 1. Veio a Exma. Sra. D. ... através de requerimento apresentado a 08.05.2017, e de acordo com os esclarecimentos apresentados a 18.05.2017, escolher, nos termos do disposto no n.º 2 do art.º 56.º do Código de Trabalho, como horas de início e termo do período normal de trabalho, as 09:00h e as 18:00h, respetivamente.*

2. Solicitou ainda que as plataformas fixas ficassem fixadas entre as 10h00 e as 17h00, com meia hora de descanso.

3. Esse pedido foi indeferido, conforme despacho da Exma. Sra. Vogal do C.A. datado de 24.05.2017.

4. Os motivos que levaram a este indeferimento foram:

O Serviço em que V. Exa. está colocada é um serviço de ... e tem o trabalho organizado pelos seguintes turnos que asseguram o atendimento da urgência: das 8:00h às 16:00h / das 16:00h às 24:00h / das 00:00h às 08:00h.

- O horário pedido não se enquadra em nenhum destes turnos e, tendo em conta as especificidades do regime jurídico do horário flexível (que pressupõe a gestão de metade do horário da trabalhadora em regime de plataformas flexíveis), nunca permitiria que ficasse assegurado um turno completo;

- Pelo que na prática, o ...teria sempre que escalar um outro trabalhador em horário sobreponível com o turno a que a Exma. Sra. D ...ficasse afeta, com uma duplicação de custos com recursos humanos para a ....

- Por outro lado, e sem prejuízo do que supra se afirmou, nos termos do disposto no art.º 56.º n.º 2 do Código de Trabalho, as plataformas fixas são sempre definidas pelo empregador e não pelo requerente, pelo que não se justifica que seja a Exma. Sra. D. ...a definir que estas plataformas seriam entre as 10h e as 17h, com meia hora de almoço — as plataformas fixas seriam sempre aprovadas pelo ...de acordo com as necessidades do serviço e respeitando os limites temporais que deu 9h00 e 18h00.

5. É de salientar que o deferimento do V. pedido não só não se adequa à realidade do serviço em que a trabalhadora exerce funções, como também assumiria particular gravidade considerando o acréscimo de movimentação na Urgência na época do Verão.

Com os melhores cumprimentos,

A Diretora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos,

(...)"

### 1.3.1.

Esta intenção de recusa teve por base a informação de 23.05.2017 do Serviço de Pessoal dirigida à Sra. Diretora de Serviço de Recursos Humanos, que se transcreve seguidamente, e mereceu os pareceres da hierarquia ali manuscritos, que aqui se dão por reproduzidos:

“ (...) *ASSUNTO: Pedido de Horário Flexível por filhos menores de 12 anos — AT ....*

*A Assistente Técnica ..., a exercer funções no ... de ..., em regime de Contrato Individual de Trabalho por Tempo Indeterminado, e carga horária de 40 horas semanais, solicita autorização para exercer horário flexível **com início às 09:00h e termo às 18:00h** de segunda a sexta-feira, **com meia hora de intervalo de descanso diário para almoço, sendo o período obrigatório das 10:00h às 17:00h**, com efeitos a partir de 07.06.2017, para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos (atualmente com 7 meses de idade) e até o mesmo completar 12 (doze) anos.*

*A requerente encontra-se a gozar de horário de aleitamento, autorizado até o menor completar um ano de idade e refere ainda que:*

- *O horário da creche é das 08h30m às 19:00h de segunda a sexta-feira;*
- *Não tem com quem deixar o menor aos fins de semana e feriados;*
- *Faz diariamente um total de 70km para levar o filho à creche e ir trabalhar, o que não lhe permite chegar ao local de trabalho antes das 09:00h, sendo que a creche fica a cerca de 25km de distância.*

*Refere ainda que sendo o serviço de ..., um serviço por turnos todos os dias da semana e estando escalada aos sábados, domingos e feriados, vê-se obrigada a faltar ao trabalho para ficar com o menor, sabendo que não é o correto. Diz também que já solicitou anteriormente várias vezes transferência de serviço, o qual sempre foi recusado por falta de um elemento de substituição, vem solicitar novamente a transferência para outro serviço o mais breve possível, para que seja mais fácil adequar o horário solicitado com as suas responsabilidades familiares.*

*Transcreve-se o parecer da superior hierárquica:*

*“1. A profissional em causa encontra-se em horário reduzido (das 9h às 15 h) por direito a dispensa para amamentação, com base no art.º 47.º da Lei n.º 7/2009 de 12.02, desde o passado dia 2 de março.*

*2. O horário indicado pela profissional no formulário em anexo não está em consonância com as 8h diárias contratadas com a mesma.*

*3. O horário solicitado pela trabalhadora não corresponde à definição de horário flexível, mas sim, de horário rígido, pelo que não considero que deva este pedido obedecer aos prazos legalmente estabelecidos para requerimentos de horários flexíveis.*

*4. O horário solicitado pela trabalhadora não é compatível com a realidade do Serviço de ..., que é de ... e está organizado por turnos (das 08h00 às 16h00, das 16h — 24h00 e das 00h00 às 8h00).*

*5. O horário solicitado pela trabalhadora não permite a realização de um turno completo, pelo que na prática, o ... teria que escolar um outro trabalhador em horário sobreponível, com os custos inerentes para a ..., para colmatar as horas em falta.*

*6. O horário flexível admite que o trabalhador estabeleça quais as horas de início e fim do período normal de trabalho — e não os dias em que está disponível para trabalhar — pelo que, sendo o seu trabalho organizado ab initio, de segunda a domingo, deverá ser o horário do trabalhadora organizado igualmente de segunda o domingo.*

*7. Considerando que há uma impossibilidade prática de elaborar os horários, e pela necessidade de sobreposição de horários com outra assistente técnica, com o prejuízo financeiro inerente para a ..., foi por mim analisada criteriosamente a possibilidade da sua transferência dentro do .... Com efeito, no contrato assinado pela trabalhadora, a mesma dá o seu consentimento para, sempre que o ... entenda necessário, haja lugar à sua transferência para quaisquer outras instalações, nomeadamente outra local de cobertura assistencial.*

*Assim, e havendo extrema necessidade de completar o quadro de AT afetos ao ... de ..., devido à baixa prolongada de uma AT afeta a esse*

*Serviço e em virtude de se encontrar este ... a aguardar autorização para contratação de uma outra AT para ocupar o lugar de uma trabalhadora que rescindiu contrato em novembro de 2016, o único serviço que poderá admitir o horário que trabalhadora solicita é esse mesmo ... de ..., tendo em conta que a carência de trabalhadores neste serviço de ... básica é particularmente gravosa e que a sobreposição com outro colega é profícua para a ..., dado o movimento assistencial considerável que este ... regista, principalmente nos meses do verão e no final do ano. Caso esta proposta seja superiormente aceite, a transferência será temporária, reavaliando-se dentro de 6 meses a possibilidade de exercício de funções da trabalhadora noutra posto de trabalho compatível com o horário que pretende. Proponho também que, caso esta transferência seja superiormente aceite, o transporte da trabalhadora e/ou custos dos mesmos sejam assegurados pelo ...." — Administradora do ... — Dra. ....*

**Horário flexível** é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Este regime de horário encontra-se previsto no artigo 56.<sup>a</sup> da Lei 7/2009 de 12/02, deve ser elaborado pelo empregador e:

- 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 da período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior o duas horas.

**Analisado o pedido da trabalhadora**, verifica-se que nos termos do disposto no art.º 56.º n.º 2, o início e termo do período normal de trabalho

*diário são escolhidos pelo trabalhador, e foram pela requerente escolhidos: 9h e 18h.*

*Por outro lado, as plataformas fixas, são sempre definidas pelo empregador, nos termos do n.º 3 do mesmo artigo: pelo que a proposta da trabalhadora - 10h - 17h com meia hora de almoço não tem que ser aceite, nem respeita o disposto naquele artigo (que dispõe que as plataformas fixas correspondem a metade do período normal de trabalho diário).*

*No entanto, tendo em conta os limites temporais propostos (9 horas — 18 horas), o pedido da requerente cumpre o determinado na lei.*

*Nos termos do disposto no art. 57.º n.º 2, o ...só poderá recusar o pedido com base em exigências imperiosas do serviço.*

***Analisando o parecer da superior hierárquica, e tendo em conta os pareceres da CITE em outros processos, o fundamento que poderemos eventualmente invocar caso se pretenda recusar o pedido é o facto de o Serviço de ... estar organizado por turnos — 8h — 16h / 16h — 24h / 0h — 8h e o pedido não se enquadrar em nenhum destes horários— o que implica um aumento de custos para o ...com a aprovação deste pedido, porque tem que ter sempre alguém escalado ao mesmo tempo que a trabalhadora. O facto de se pedir dispensa aos fins de semana e feriados não é aceite pela CITE como um fundamento válido, por considerar que o horário só em dias úteis é um dos horários possíveis dentro de um serviço com ....***

*A eventual transferência de local de trabalho deverá ser avaliada após decisão definitiva sobre este assunto (quer esta seja ou não favorável à trabalhadora).*

*Informa-se ainda que a trabalhadora não tem nenhum pedido de acumulação de funções autorizado.*

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

*No caso de se pretender recusar o pedido, e este apenas pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento*

*da .../serviço, ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, deve-se notificar a trabalhadora no prazo de 20 dias a contar da data do dia 28.05.2017) dessa intenção, indicando o fundamento da intenção de recusa, podendo a trabalhadora apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de 5 dias a partir da receção. O não cumprimento do prazo referido implica a aceitação do pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.*

*Face ao exposto, remete-se à consideração superior.*

*A Assistente Técnica*

*(...)"*

- 1.4.** Notificada a trabalhadora desta intenção de recusa veio, em 08/08/2017, apresentar a seguinte apreciação:

*" (...) Assunto: Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*

*Eu, ..., Assistente Técnica, a exercer funções no Serviço de ... de ..., desde ... de 2015, com contrato individual de trabalho sem termo desde 10 de Novembro de 2009, com horário de trabalho de 40 horas (atualmente com horário de aleitamento, autorizado e até o menor completar um ano de idade), venho desta forma manifestar a minha não concordância com a recusa do pedido de horário flexível de 26 de Maio de 2017, ao abrigo do Artigo 56, do código de trabalho, uma vez que:*

- Sou mãe solteira de um filho menor atualmente com 7 meses de idade, não tendo apoio familiar aos fins de semana e feriados;*
  - A creche que o meu filho frequenta abre às 08h30 e fe... às 19h00. nos dias úteis, no concelho de ..., onde residimos, o que não me permite entrar ao serviço antes das 09h00, pois a distância entre a creche e o meu local de trabalho são cerca de 25km;*
  - Já existem outros elementos a usufruir desse tipo de horário e considero, que deve haver igualdade de direitos para todos os funcionários;*
- Solicitei já por diversas vezes transferência de serviço e a resposta foi sempre a mesma, falta de um elemento de substituição. No entanto,*

*estive de baixa por gravidez de risco e licença de maternidade, durante cerca de 8 meses e não houve na minha ausência qualquer prejuízo para o bom funcionamento do serviço.*

*Tendo em conta que o meu vínculo contratual é com a ... e não com o Serviço de ..., continua a ser do meu interesse integrar outro serviço onde possa usufruir de um horário das 09h00 às 18h00 nos dias úteis, sem prejuízo para a minha vida familiar e para a ....*

*Solicito assim, que a minha pretensão seja colocada á consideração da CITE. (...)”.*

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

*“(...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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



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

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

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

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

(…) h) *Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*”.

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

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

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

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

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

a) (...);

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

c) (...).”

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

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

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua in...stituível 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 ...secção 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 ...secção, 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 ...secção 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 in...stituível 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 ...sequentes 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 ...sequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;*

*c) Se não ...meter 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*, ...secção 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, ...secção 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 56º, 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, 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.

2.4.1. 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.

- 2.5. Convém salientar, ainda, que a CITE tem entendido que no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56º 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 56º do mesmo Código.
- 2.6. Porque a trabalhadora refere que existem outros/as trabalhadores/as a praticar horário semelhante ao requerido, importará ...linhar que de acordo com o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em [www.dgsi.pt](http://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 (atual artigo 56.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”.*
- 2.7. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido ... *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 pelas entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador cumprir os prazos previstos naqueles normativos 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.

- 2.8.** Nestas circunstâncias, tendo em conta o teor do pedido (amplitude das 9:00 às 18 horas) da apreciação da trabalhadora, pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, da recusa da entidade empregadora, pontos 1.3 e 1.3.1., das folhas de ponto relativas aos meses de abril, maio e junho onde constam, nomeadamente, horários de assistentes técnicos/as das 9:00h às 17h, bem como o referido no ponto 2.6, afigura-se que a entidade empregadora não demonstra suficiente, objetiva e inequivocamente que o horário requerido por aquela, possa por em causa esse funcionamento, não concretizando, igualmente, quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Em face 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, ...,



com a categoria profissional de assistente técnica no serviço de ...

**3.1.2.** A entidade empregadora deve proporcionar condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador 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 n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 05 DE JULHO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).**