

## PARECER N.º 285/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 917 – FH/2016

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 27.05.2016, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., técnica superior de ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Assunto: Pedido de horário flexível – Apreciação*

*Nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho em anexo se remete para a apreciação dessa entidade o requerimento de trabalho flexível apresentado pela nossa trabalhadora ... (doc. n.º 1), acompanhado dos seguintes documentos:*

- Fundamentação da recusa por parte da entidade empregadora (doc. n.º 2)*
- Ofício a notificar da decisão (doc. n.º 3)*
- Apreciação da trabalhadora (doc. n.º 4)*
- Fundamentação da entidade empregadora (doc. n.º 5)*
- Ofício a notificar da nova decisão (doc. n.º 6)”*

1.1.1. Em 22.04.2016 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“..., Técnica Superior de ... exercer funções nesta ..., vem requerer a V. Exa a concessão do seu horário de trabalho na modalidade de horário flexível, das 9.30h às 12.30h e das 14h às 16h, com intervalo de descanso para almoço das 13h às 14h.*

*O que faz nos termos do disposto nos artigos 17º e 20º do Regulamento Interno de Horário de Trabalho e Controle de Assiduidade e Pontualidade da ..., no artigo 111º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na atual redação, nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aplicáveis, também, ao setor público, por força do artigo 4.º daquela Lei, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa,*

*Porquanto:*

*1- A requerente é mãe de dois filhos menores, de 5 e 7 anos de idade (nascidos a 13.01.2011 e 30.05.2008), que fazem parte do seu agregado familiar, os quais atenta a sua idade e características pessoais e educativas, carecem do seu acompanhamento pessoal, pelo maior tempo possível, por forma a possibilitar-lhes o seu desenvolvimento da forma mais equilibrada possível.*

*2- A permanência da requerente no atual horário de trabalho, constitui grave prejuízo para a estabilidade psicológica e bem-estar dos seus filhos menores, atendendo desde logo ao horário escolar dos seus dois filhos que frequentam o pré-escolar e o ensino básico de ... e que, de segunda a sexta-feira, inicia às 9h e encerra aquele às 18 horas e este às 17.30h, sendo a única familiar disponível para os acompanhar e na medida em que a função materna, com especial incidência nas vertentes afetiva e educativa, nunca poderá ser substituída por terceiros dependentes de uma relação meramente pecuniária.*

*3- Para além do que, atualmente o seu agregado familiar é monoparental encontrando-se os filhos menores à sua exclusiva responsabilidade, sendo que no final de cada dia útil, não dispõe de qualquer “retaguarda familiar” capaz de prover pelos cuidados e segurança destas”.*

*4- Sendo que, é aos progenitores que cabe zelar pela guarda e segurança de qualquer dos seus filhos e não de qualquer outro dos seus familiares, que apesar de não se encontrarem disponíveis no caso concreto, não têm obrigação para*

*daqueles cuidar, pelo que a sua disponibilidade ou indisponibilidade não releva para a análise da situação requerida.*

*5- Para os devidos efeitos, a requerente declara que vive com os seus filhos menores em comunhão de mesa e habitação.*

*6- A requerente pretende prestar serviço em regime de horário de trabalho flexível até os seus filhos perfazerem a idade de 12 anos, comprometendo-se a assegurar o normal funcionamento do serviço.”*

**1.1.2.** Em 16.05.2016 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa que consta do doc 3 junto ao processo e que se transcreve:

*“Assunto: Pedido de concessão do seu horário de trabalho na modalidade de horário flexível.*

*Na sequência do vosso requerimento sobre o assunto em epígrafe, serve o presente para informar V.Ex<sup>a</sup> que o mesmo foi indeferido por despacho da Exma. Sra. Vereadora, de 16 de maio de 2016, com base nos fundamentos enunciados pela Exma. Sra. Chefe de Divisão ..., que a seguir se transcrevem: “A técnica em causa está afeta a ..., conforme despacho n.º 43/2015 de 26 de maio, do Exmo. Sr. ..., o qual no ponto número cinco prevê um regime de substituições que contempla a Dra. ..., a Dra. ... assim como, o Dr. ... Se um deles deixar de trabalhar com o horário estabelecido dará origem naturalmente a incompatibilidade laboral;*

*É de extrema responsabilidade o apoio que esta técnica pode prestar aos diferentes serviços ..., os quais se processam em horas de expediente normal;*

*O pedido em causa abrange um período nunca inferior a sete anos, uma vez que o seu filho mais novo tem hoje cinco anos de idade. Entenda-se que esta entidade não deverá assumir o compromisso de horário flexível para esta trabalhadora por tão longo período de tempo, uma vez que se estaria a limitar um poder de decisão a futuros executivos municipais. Por outro lado, ao longo deste período de tempo*

*podem ocorrer necessidades e outros fatores que com uma decisão desta natureza pode comprometer a prestação de um bom serviço público;*

*Estes são os fundamentos à recusa do pedido formulado, uma vez que o mesmo acarretaria prejuízos para o normal e eficiente funcionamento dos serviços desta ...”*

*Mais fica V.Ex.<sup>a</sup> notificada para, querendo, se pronunciar no prazo de 5 dias.”*

- 1.1.3.** No doc 2 junto ao processo, denominado “Roteiro da correspondência recebida, consta diversa informação com datas entre 26.4.2016 e 16.05.2016 e que se transcreve na parte relevante à fundamentação da intenção de recusa:

*“Analisado o pedido de horário flexível, entendo ser de indeferir o presente pedido com base nos seguintes fundamentos, conforme estabelecido no n.º 2 do artigo 57 do CT:*

*A técnica em causa está afeta ao ..., conforme despacho n.º ... de 26 de maio, do Exmo. Sr. ..., o qual no ponto número cinco prevê um regime de substituições que contempla a ..., a Dra. ... assim como, o Dr. ... Se um deles deixar de trabalhar como horário estabelecido dará origem naturalmente a incompatibilidade laboral;*

*E de extrema responsabilidade o apoio que esta técnica pode prestar aos diferentes serviços ..., os quais se processam em horas de expediente normal;*

*O pedido em causa abrange um período nunca inferior a sete anos, uma vez que o seu filho mais novo tem hoje cinco anos de idade.*

*Entenda-se que esta entidade não deverá assumir o compromisso de horário flexível para esta trabalhadora por tão longo período de tempo, uma vez que se estaria a limitar um poder de decisão a futuros ... Por outro lado, ao longo deste período de tempo podem ocorrer necessidades e outros fatores que com uma decisão desta natureza pode comprometer a prestação de um bom serviço público; Estes são os fundamentos à recusa do pedido formulado, uma vez que o mesmo acarretaria prejuízos para o normal e eficiente funcionamento dos serviços desta ...*

*À superior consideração de V. Exa*

*... - Chefe de Divisão ... Indeferido nos termos da presente informação. 16-05-2016*

...

*À ... para notificar a trabalhadora.*

*Despacho n.º ... de 10 de março.”*

**1.1.4.** Em 18/05/2016, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa nos termos que se transcrevem:

*“..., Técnica Superior ... a exercer funções nesta ...,*

*Notificada do despacho de indeferimento da Ex.ma Senhora ... de 16 de maio de 2016 através do ofício ..., de 16.05.2016,*

*Vem dizer o seguinte:*

*- O pedido apresentado pela requerente deu entrada nessa ... no dia 22 de abril de 2016, conforme cópia do mesmo que se anexa.*

*- De acordo com o disposto no n.º 3, do artigo 57º do Código de Trabalho, a intenção de recusa do pedido é comunicada ao trabalhador no prazo de 20 dias contados a partir da receção do mesmo.*

*- Pelo que, no caso, tinha essa ... até ao dia 12 de maio para comunicar a sua decisão à requerente,*

*- Mas só decidiu a 16 de maio de 2016 e só comunicou tal decisão a 17 de maio de 2016.*

*- Dispõe a alínea a), do n.º 8 daquele normativo legal que, a falta de cumprimento do referido prazo de 20 dias tem como consequência considerar-se que a entidade empregadora aceita o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.*

*- Face ao exposto, deverá ser tido como tacitamente aceite o pedido apresentado pela requerente, o que se invoca.”*

**1.1.5.** A entidade empregadora junta ao processo um doc 5 do qual consta a seguinte informação datada de 19.05.2016:

“Após análise e articulação do assunto em apreço com a ..., informo V. Ex.<sup>a</sup> do seguinte:

A LGTFP não indica qual o prazo que a entidade ... dispõe para responder ao pedido de horário flexível feito por um trabalhador. O art.º 57.º, n.º 3 do CT estatui que no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão. Estamos, contudo, perante um prazo procedimental isto é um prazo referente à conclusão de um determinado procedimento administrativo e prolação de decisão de deferimento ou indeferimento. Ora, sendo um prazo de procedimento, toda a sua tramitação procedimental mostra-se alheia ao Código do Trabalho, considerando que este apenas regula a parte e/ou matéria substantiva das relações laborais e também apenas de forma subsidiária, nos termos do artigo 4º da LGTFP.

Pelo que é precisamente a aplicação das regras de procedimento administrativas, porque verdadeiramente disso se trata, nos termos do CPA. Deste modo, à tramitação do procedimento de pedido de horário flexível temos que aplicar regras estabelecidas no CPA, referentes à contagem dos prazos, por força da remissão expressa do artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, pelo que o prazo de 20 dias devem ser considerados como dias úteis.

Mais informo V. Ex.<sup>a</sup> que o ato de indeferimento expresso se sobrepõe ao pretense ato de deferimento tácito, assim como, o requerimento apresentado pela trabalhadora não pode ser considerado horário flexível, porque o horário solicitado de cinco horas diárias (09h30 as 12h30 e das 14h00 as 16h00) não respeita o artigo 111 da Lei nº 35/2014.

Assim, se V Ex.<sup>a</sup> concordar sugiro que o presente assunto seja remetido a ... para

comunicação a requerente.”

**1.1.6.** A entidade empregadora junta, ainda, ao processo o doc 6 que se transcreve:

*“Assunto: Pedido de concessão de horário de trabalho na modalidade de horário flexível*

*Na sequência da vossa exposição datada de 18/05/2016, sobre o assunto em epígrafe, serve o presente para informar V.Ex.<sup>a</sup> que a mesma foi indeferida por despacho do Exmo. Sr. ... de 24 de maio de 2016, com base nos fundamentos enunciados pela Exma. Sra. Chefe de ..., que a seguir se transcrevem:*

*“A LGTFP não indica qual o prazo que a entidade pública dispõe para responder ao pedido de horário flexível feito por um trabalhador. O artigo 57º, n.º 3 do CT estatui que no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão. Estamos, contudo, perante um prazo procedimental, isto é, um prazo referente à conclusão de um determinado procedimento administrativo e prolação de decisão de deferimento ou indeferimento. Ora, sendo um prazo de procedimento, toda a sua tramitação procedimental mostra-se alheia ao Código do Trabalho, considerando que este apenas regula a parte e/ou matéria substantiva das relações laborais e também apenas de forma subsidiária, nos termos do artigo 4.º da LGTFP.*

*Pelo que é precisamente a aplicação das regras de procedimento administrativas, porque verdadeiramente disso se trata, nos termos do CPA. Deste modo, à tramitação do procedimento de pedido de horário flexível temos que aplicar as regras estabelecidas no CPA, referentes à contagem dos prazos, por força da remissão expressa do artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, pelo que o prazo de 20 dias devem ser considerados como dias úteis.*

*Mais informo V Ex.<sup>a</sup> que a ato de indeferimento expresso se sobrepõe ao pretense ato de deferimento tácito, assim como, o requerimento apresentado pela trabalhadora não pode ser considerado horário flexível, porque o horário solicitado de cinco horas diárias (09h30 as 12h30 e das 14h00 as 16h00) não respeita a artigo 111º da Lei n.º 35/2014”.*

- 1.2. Foi junto ao processo pedido de horário flexível solicitado pela trabalhadora com comprovativo de entrega à entidade empregadora em 22.04.2016.
- 1.3. Em 3.06.2016, a CITE solicitou esclarecimento e comprovativo da data em que, efetivamente, foi rececionado o pedido, assim como solicitou o comprovativo da data do envio e receção da recusa pela trabalhadora; cópia do Regulamento Interno referido pela trabalhadora; cópia do contrato de trabalho da trabalhadora e mapa de horários de trabalho do serviço/departamento/unidade no/a qual presta serviço a trabalhadora.
- 1.4. Em 9.06.2016, a entidade empregadora remeteu à CITE a documentação solicitada e esclareceu o seguinte:

*“Informa-se ainda que o horário de trabalho praticado pela Divisão onde a trabalhadora exerce funções é das 09:00h às 12:30H e das 14:00h às 17:30H de segunda a sexta feira.*

*Por último esclarece-se que o facto de existirem dois documentos com datas de entrega nesta entidade se deve ao seguinte:*

*- a trabalhadora dirigiu-se ao Serviço de Atendimento Único desta ..., sito no rés-do chão daquele edifício, e solicitou certificado em como o documento tinha sido entregue, ao que aqueles serviços anuíram e colocaram no documento a data que efetivamente os mesmos receberam o documento;*

*- acontece que a ... dispõe de um sistema informático de gestão documental, onde todos os documentos são registados, mas que se encontra num outro espaço físico, pelo que aquele documento já foi registado posteriormente, no dia 26/04/2016, dado que entretanto passou o fim de semana e o feriado de 25 de abril.”*

## 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;
- Apresentar declaração conforme o(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.<sup>1</sup>

**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

---

<sup>1</sup> Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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 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 dois filhos com 5 e 7 anos de idade, com “*agregado familiar monoparental encontrando-se os filhos menores à sua exclusiva responsabilidade*”, consigo vivendo em comunhão de mesa e habitação, pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, “*das 9.30h às 12.30h e das 14h às 16h, com intervalo de descanso para almoço das 13h às 14h (...) até os seus filhos perfazerem a idade de 12 anos, comprometendo-se a assegurar o normal funcionamento do serviço*”.
- 2.10.** De acordo com as datas constantes do documento junto ao processo verifica-se que a trabalhadora entregou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível no dia 22.04.2016, embora só em 26.04.2016 a entidade empregadora tenha procedido ao registo no sistema informático de gestão documental e só tenha comunicado a sua decisão em 16.05.2016.
- 2.11.** De acordo com o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora dispõe de 20 dias para comunicar ao/à trabalhador/a a sua decisão. O decurso do prazo indicado pelo legislador pode ter consequências jurídicas substantivas caso sejam ultrapassados os 20 dias para resposta, considerando-se aceite o pedido nos seus precisos termos, conforme o previsto na alínea a) do n.º 8 do referido artigo 57.º.

- 2.12.** Assim, embora o artigo 57.º do Código do Trabalho determine o procedimento a observar em caso de pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível ou tempo parcial consagra, igualmente, os efeitos jurídicos substantivos no caso de incumprimento do previsto neste normativo.
- 2.13.** E, o mencionado artigo 57.º que integra o acervo legislativo relativo à parentalidade (Capítulo I, Secção I, Subsecção IV do Código do Trabalho) é aplicável ao vínculo de emprego público por força do previsto na alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho Em Funções Públicas- LGTFP).
- 2.14.** No seu pedido a trabalhadora indica uma amplitude horária/diária de trabalho entre as 9.30h e as 16.00h (6h30m) com um intervalo de descanso de uma hora.
- 2.15.** A trabalhadora menciona os artigos 17.º e 20.º do Regulamento Interno de Horário de Trabalho e Controle de Assiduidade e Pontualidade da ... e o artigo 111.º da LGTFP.
- 2.16.** Os referidos normativos estabelecem as regras internas da modalidade de horário flexível e as regras relativas ao regime instituído pela LGTFP sobre a mesma modalidade de horário.
- 2.17.** De acordo com o artigo 14.º do Regulamento Interno de Horário de Trabalho e Controle de Assiduidade e Pontualidade, o período normal de trabalho diário é de 8h e o semanal é de 40h.
- 2.18.** De acordo com o indicado pelo empregador, o horário de trabalho praticado na Divisão onde exerce funções a trabalhadora requerente é das 9.00h às 12.30h e das 14.00h às 17.30h, numa amplitude horária diária de 8.30h.
- 2.19.** Neste sentido, e embora a entidade empregadora não tenha respeitado o prazo de 20 dias para comunicar a decisão à trabalhadora com responsabilidades familiares, a verdade é que o pedido formulado apresenta uma amplitude horária de 6.30h/dia com um intervalo de descanso de uma hora o que não se afigura respeitar o

período normal de trabalho diário a que a trabalhadora está obrigada.

- 2.20.** O horário indicado, entre as 9.30h e as 12.30h (3.00h) e entre as 14.00h e as 16.00h (2.00h), caso fosse entendido como a indicação das plataformas fixas, ainda assim não respeita o previsto na alínea a) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho que dispõe que o período, ou os períodos, de presença obrigatória têm de ter duração igual a metade do período normal de trabalho diário, o que no caso pode corresponder a 4 horas ou a 3h45m dependendo, efetivamente, da determinação concreta do período normal de trabalho diário aplicado à trabalhadora.
- 2.21.** Em face do exposto, não poderá ocorrer a aceitação do pedido da trabalhadora, nos seus precisos termos, uma vez que estes não permitem ao empregador a elaboração do horário flexível no respeito pelo estipulado no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.22.** Sem embargo do exposto, e caso assim o entenda, a trabalhadora com responsabilidades familiares poderá elaborar novo pedido que contenha os elementos indicados no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho e no qual indique uma amplitude horária diária que lhe permita cumprir o período normal de trabalho diário a que está obrigada e que, igualmente, permita ao empregador a elaboração do horário flexível com respeito das regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

### 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 requerido pela trabalhadora não se afigura que respeite o período normal de trabalho diário a que

está obrigada e não permite ao empregador elaborar o horário flexível nos termos previstos no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 3.2.** Informar a trabalhadora com responsabilidades familiares que poderá elaborar novo pedido que contenha os elementos indicados no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho e no qual indique uma amplitude horária diária que lhe permita cumprir o período normal de trabalho diário a que está obrigada e que, igualmente, permita ao empregador a elaboração do horário flexível com respeito das regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 3.3.** Recomendar ao ... 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 no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, aplicáveis por força da remissão prevista no artigo 4.º da LGTFP.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE JUNHO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**