

## PARECER N.º 180/CITE/2018

**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 12.02.  
Processo n.º 397 - FH/2018

### I – OBJETO

- 1.1. Em 28.02.2018, a CITE recebeu da ... cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., 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 12.02.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, de 06.02.2018, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *O requerente, trabalhador, com a função de ... (Assistente ...), vem, nos termos e para os efeitos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT), requerer a V. Exas. o seguinte:*
  - 1.2.2. *O requerente é pai da menor de 07 anos de idade.*

- 1.2.3. *A menor reside com o requerente em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.2.4. *Atendendo à idade da criança, o requerente presta-lhe cuidados diários e imprescindíveis para o seu saudável desenvolvimento.*
- 1.2.5. *A progenitora da menor, no desempenho da sua atividade profissional, cumpre o seguinte horário de trabalho: das 09:00 às 17:00.*
- 1.2.6. *A menor continuará a frequentar, no próximo ano letivo, estabelecimento de ensino no qual se pratica o seguinte horário escolar: das 09:00 Horas às 17:00 Horas.*
- 1.2.7. *Com o horário de trabalho atual, por turnos, o requerente experiencia graves dificuldades ao nível do cumprimento dos deveres de assistência, educação, convivência, cuidado e proteção, entre outros à sua filha.*
- 1.2.8. *Vem, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, requerer o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, uma vez que a menor tem idade inferior a 12 (doze) anos e com o ora requerente vive em comunhão de mesa e habitação, nos termos do artigo 57.º n.º 1, al. b) i), até a mesma perfazer a referida idade de 12 (doze) anos.*
- 1.2.9. *Para tal, vem indicar o período normal de trabalho das 22:00 Horas às 06:00 Horas, de domingo a sexta-feira, excluindo feriados, nos termos do artigo 56.º n.º 2, do CT”.*

- 1.3. Em 16.02.2018, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Acusamos a receção da sua missiva em ref, nos termos da qual pretende que lhe seja atribuído um horário flexível “... um horário das 22h00 às 06h00 de Domingo a 6ª feira excluindo feriados”, fundamentada no facto de ter uma filha menor de 07 anos, e não ter quem a acompanhe ou fique com a mesma fora de tais períodos.*
- 1.3.2. *A empresa procedeu à análise do seu pedido e nessa sequência vem notificá-lo(a) da intenção de recusa parcial do mesmo, contrapondo como alternativa beneficiar de tal horário de forma rateada, com base na seguinte motivação:*
- 1.3.3. *Pelo facto do seu pedido não se enquadrar no regime de flexibilidade que lei prevê e admite.*
- 1.3.4. *O horário que solicita poderá não permitir a existência de pausa para refeições e descanso;*
- 1.3.5. *E pelo facto de haver necessidade imperiosas do funcionamento da empresa que a tal obstam (em tese geral e no caso concreto).*
- 1.3.6. *A sua pretensão de prestar a sua atividade diária em turno de trabalho com entrada às 22h00 e saída às 06h00, configura um pedido de horário fixo, não se enquadrando no regime de flexibilidade configurado pelo legislador nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho.*

- 1.3.7. *Como facilmente se percebe, não é isso que V. Exa. pretende. Aquilo que requer é precisamente o oposto: um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas e rígidas. Assim, e na verdade, o seu requerimento não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um simples pedido de alteração do horário de trabalho.*
- 1.3.8. *Significa isto que o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do horário de trabalho, mas dentro de certos limites, nomeadamente dentro dos períodos balizados pelo empregador ao abrigo do artigo 56.º n.º 3 alínea b) do CT, de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades parentais. Períodos esses definidos pelo empregador dentro de uma banda ou intervalos que deveriam resultar do seu pedido (e não resultam).*
- 1.3.9. *Não temos, face ao exposto, como coberto pelo âmbito do direito a um horário flexível a exigência de um horário de trabalho fixo e rígido de oito horas, sem qualquer banda de oscilação e de compensação ao longo do tempo em que vigore.*
- 1.3.10. *Aliás, na impossibilidade da sua vida pessoal e familiar não lhe permitir trabalhar fora de tal intervalo fixo de horas, talvez a possibilidade de recorrer ao trabalho a tempo reduzido ou parcial (arte 55.º e 57.º do CT), seja mais consentânea com a realidade, fator que querendo considerar e propor para análise à empresa, poderemos considerar, se e na medida em que for viável.*
- 1.3.11. *No seu pedido menciona que pretende um horário com início às 22h00 e fim às 06h00. Como o turno de trabalho que solicita perfaz somente 8 horas, não deixa qualquer margem para colocar uma*

*pausa no tempo de trabalho entre a 3ª e a 5ª hora de serviço conforme Código de Trabalho em vigor. A inexistência dessa margem faz com que não possamos garantir a existência de tempo de pausa efetivo ao longo das 8 horas de trabalho.*

**1.3.12.** *Existem, também, exigências imperiosas do funcionamento da entidade empregadora que a tal obstam, e que são expostas nos seguintes termos:*

*A. Aquelas que são as características e necessidades da ..., e sua forma de funcionamento dos serviços;*

*B. E as consequências práticas e objetivas que tal tem nas limitações em termos de organização e concessão do horários e turnos de trabalho;*

*C. Contraproposta para beneficiar de horário flexível que permita compatibilizar os interesses e necessidades de ambas as partes.*

**1.3.13.** *Como é do seu conhecimento, a empresa presta serviços de segurança privada por conta e à ordem de terceiros clientes, sendo o respetivo espectro horário de trabalho de prestação dos serviços, determinado pelas necessidades do clientes, que assim os contrata (art. 11.º, 97.º e 118.º do CT).*

**1.3.14.** *Está atualmente a exercer funções de Assistente ... (vulgo ... - adiante designado por ... ou ...), tendo como funções o ..., o ..., ... e ... (estes, sejam ..., seja de ...), à zona ... ou de ... ou ... (também designada abreviadamente por "..."), para o Cliente ... - ..., no ... este que labora em regime contínuo, 24 h/dia, todos os dias do ano, tendo sido contratado(a) para trabalhar por turnos, com escalas rotativas de horário de trabalho.*

- 1.3.15. *De acordo com as condições contratuais estabelecidas pela ..., baseadas em métricas, devem ser rastreados 145 ... por hora em cada ponto de ..., sendo cada uma destas composta por 4 ...*
- 1.3.16. *De acordo com a versão dos CCT do sector que lhes for aplicável', os ... têm obrigatoriamente de ser atribuídas folgas: - aos dias de domingo pelo menos duas vezes, de oito em oito semanas; - ou pelo menos dois domingos, e dois dias de fim de semana (sábados e domingos), em cada dezasseis semanas de calendário.*
- 1.3.17. *Para além disso, todos têm direito a um mês de férias por cada ano civil de acordo com o previsto nos CCT e no CT.*
- 1.3.18. *É dentro deste quadro que compete à empresa dotar de meios humanos para trabalharem nos horários que garantam o cumprimento dos níveis de serviço e as condições de segurança exigíveis (legal e contratualmente). Nem de outra forma, por questões de óbvia racionalidade económica, operacional e jurídica poderia ser (art.º 64.º, n.º 1 do CSC).*
- 1.3.19. *Há substancial incremento de ... nos turnos de trabalho de sexta a segunda-feira, com especial relevância para os Domingos, dia com o maior número total de ...*
- 1.3.20. *A cadência de pedidos de horário flexível tem vindo a aumentar exponencialmente nos últimos meses, sendo que uma parte significativa dos nossos colaboradores têm idades compreendidas entre os 25 e os 45 anos (logo, um enorme potencial de novas solicitações).*

- 1.3.21.** *Para além disto, a entidade empregadora tem atualmente 849 ... com as suas possibilidades de horários de trabalho condicionadas ou limitadas, uma vez que só podem operar nos horários previamente solicitados e atribuídos, pelos mais variados motivos, todos com algum tipo de guarida legal, tais como saúde, limitações físicas, dificuldade de transporte público, acompanhamento a menores e familiares com deficiência, etc., a coberto do previsto nos art.º 33.º e segs, 84.º, 87.º, 90.º, 127.º, n.º 3, e 212.º, b) todos do CT.*
- 1.3.22.** *No Caderno de Encargos em que se baseia o contrato celebrado entre a ... e a ..., está estipulado um equilíbrio obrigatório entre elementos masculinos e femininos, sob risco do não cumprimento das normas de segurança da Comissão Europeia e da ..., de acordo com as quais o rácio mínimo aceitável é 60% (m) /40%. (f).*
- 1.3.23.** *Do quadro de pessoal de ... do ..., 509 (60%) são homens, e 340 (40%) são mulheres. Dos 195 horários condicionados ou flexíveis de que beneficiam, 89 (46%) são de elementos femininos, e 106 (54%) de elementos masculinos.*
- 1.3.24.** *A atribuição de folgas em todos os domingos do ano aos ... que beneficiam de regime de horários que condicionam o trabalho nos dias de fim de semana, impossibilita conceder as folgas: - Aos dias de domingo, pelo menos duas vezes, de oito em oito semanas; - Ou pelo menos dois domingos, e dois dias de fim de semana (sábados e domingos), em cada dezasseis semanas de calendário.*
- 1.3.25.** *Quando em período de férias, os dias designados de fins de semana intercalados contam como folgas, o que juntamente com os horários*

*flexíveis faz com que haja uma redução ainda mais significativa no número de pessoas disponíveis para trabalhar aos sábados e domingos.*

- 1.3.26.** *A atribuição de horários flexíveis tem como consequência imediata a atribuição de horários com sobrecarga de horas diárias, bem como sequências de mais dias de trabalho consecutivos aos restantes colaboradores. Além dos elevados prejuízos financeiros decorrentes do trabalho extraordinário, temos uma sobrecarga de trabalho e degradação de qualidade de vida dos ... com trabalho a prestar nos mesmos e menos desejados horários de trabalho (noturnidade e dias de fim de semana), e inerente monotonia. O que tem consequências graves na qualidade da prestação do serviço, podendo pôr em causa a segurança da ..., ironia do destino, o fim último da prestação dos serviços em causa.*
- 1.3.27.** *Há uma grande incidência de casais no ..., e obrigação legal de atribuir horários iguais a ambos, o que agrava a falta de ... disponíveis porque tendencialmente não se deve atribuir um horário ou turno de trabalho a um ... cujo cônjuge não pode, ou está dispensado de o realizar, (arte 212.º, n.º 2 do CT). O mesmo se passando com a coincidência das férias de ambos, o que agrava as limitações e indisponibilidade infra relatadas nos períodos em que ambos coincidem no gozo das férias (art. 241.º, n.º 7 do CT).*
- 1.3.28.** *A degradação do serviço, abaixo de determinados níveis, no limite, é motivo contratual de rescisão imediata do contrato entre a ... e a ...; No fundo, a extinção do serviço e correspondentes postos de trabalho no seio da entidade empregadora.*



- 1.3.29. Para além disso, todos os trabalhadores do sector da segurança privada, entre os quais os ..., tem direito a gozar o descanso semanal legal, em dia coincidente com o dia de domingo, pelo menos, 2 vezes de 8 em 8 semanas; ou pelo menos dois domingos, e dois dias de fim de semana (sábados e domingos), em cada dezasseis semanas de calendário, conforme CCT do sector aplicável ao caso.*
- 1.3.30. Independentemente do supra exposto só por si suficiente para o efeito, nunca é demais repetir a seguinte consequência a jusante. É efeito crónico e endémico que se tem feito sentir nos ... que, não obstante a sua condição de progenitores e com filhos menores, conseguiam no passado adaptar a sua vida pessoal e familiar a todos, ou à maioria dos vários turnos de trabalho, numa lógica de rotatividade, que quando passam a ter de concentrar a sua prestação laboral sempre nos outros horários, aquém das 7.00h - 8.00h, ou além das 16.00 ou das 19.00 h, ainda por cima com exclusão ou raros fins de semana livres, passam eles próprios também a ter, ou a suscitar, análogos pedidos de limitação de horários de trabalho. E esta situação é um facto que é tanto mais crónico e endémico, quanto maior é o número acumulado de horários flexíveis análogos ao requerido.*
- 1.3.31. Pelo acima exposto e detalhado, não é possível à entidade empregadora a atribuição na íntegra de mais horários flexíveis nos moldes requeridos, porque não é viável do ponto de vista operacional, nem do ponto de vista da racionalidade económica, satisfazer as necessidades de funcionamento da empresa no ..., por falta de*

*peçoal disponível, em número e sexo, e nas horas, turnos e dias em que são necessários.*

**1.3.32.** *No entanto, num esforço para acudir á sua pretensão e intervalo de horário de trabalho requerido, bem como às análogas dos demais ... seu colegas, somos a propor, a concessão de horários compreendidos entre as 22h00 e as 07h00, e ratear (alternado) esse horário bem como os fins-de-semana e os feriados o maior número de vezes possível entre si, e os demais ... que gozam de semelhante regime, garantindo também em simultâneo e a todo o tempo a não colisão de direitos com a totalidade dos restantes trabalhadores, algo que seria refletido já na próxima escala do serviço”.*

**1.4.** Em 26.02.2018, o requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:

**1.4.1.** *“Ao contrário do que foi alegado por V. Exas., a pretensão de entrada às 22:00 horas e saída às 06:00 horas, de Domingo a Sexta-feira, excluindo feriados, até a sua filha menor de 12 (doze) anos completar essa idade, enquadra-se no regime dos mencionados artigos 56.º e 57.º do CT, na medida em que “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 2 do artigo 56.º do CT).*

**1.4.2.** *Ora, foi exatamente isso que o requerente peticionou. A flexibilidade não tem que ver com a não estipulação de um horário fixo e sim de*

*um regime de trabalho flexível que permita o apoio à família, o que neste caso consubstancia, pois trata-se da prestação de cuidados diários e imprescindíveis a uma criança de 07 anos de idade.*

- 1.4.3.** *Com o horário agora solicitado, o requerente pretende articular-se com a mãe da menor.*
- 1.4.4.** *O Requerente pratica, aliás sempre praticou, horário de trabalho normal de 08 horas diárias com dispensa dos intervalos para descanso considerando as condições particulares da atividade exercida, nos termos do IRCT aplicável. Não se entendendo, por isso, que a empresa alegue que o horário solicitado “poderá não permitir a existência de pausa para refeições e descanso”, porque se assim fosse estaria a contrariar o disposto no referido IRCT.*
- 1.4.5.** *No que concerne às “exigências imperiosas”, a empresa refere que o seu cliente ... tem necessidades e regras específicas, sendo imperativa a existência de turnos rotativos para garantir laboração em regime contínuo, todos os dias do ano. Bem como defende que lhe “compete [à empresa] (...) dotar de meios humanos por si formados, treinados e depois certificados, para trabalharem nos horários que garantam o cumprimento dos níveis de serviço e as condições de segurança exigíveis (legal e contratualmente).”*
- 1.4.6.** *Efetivamente, compete à empresa a gestão equilibrada dos seus recursos humanos, compatibilizando-os com o serviço existente, com as regras da sua cliente e - não esqueçamos - com o preceituado nos termos legais. Por isso, tenhamos em consideração não apenas os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, premissas do horário flexível para trabalhadores com responsabilidades familiares, mas também a*

*obrigação do empregador em facilitar ao trabalhador a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar e, na organização de trabalho por turnos, ter em consideração os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.*

- 1.4.7.** *No que concerne ao gráfico designado “Distribuição semanal ...”, apesar do argumento de que há um incremento de ... de Sexta a Segunda, e pretendendo o Requerente trabalhar de Domingo a Sexta, deve ressaltar-se que a Segunda-Feira é o 2º dia com maior fluxo de ..., enquanto que a Quinta-Feira tem um fluxo muito semelhante ao de Sexta-feira e de Sábado e que está a trabalhar ao Domingo, dia indicado como o de maior movimentação de ...*
- 1.4.8.** *A empresa refere que “sendo que uma parte significativa dos nossos colaboradores têm idades compreendidos entre os 25 e os 45 anos, logo um enorme potencial de várias solicitações [de horários flexíveis]. Isso representa uma projecção de 82% de horários flexíveis na operativo”. Mais informa que o rácio mínimo aceitável, entre homens e mulheres, é de 60%/40%, o que alegadamente resultaria no não atingimento desse contingente mínimo de mulheres.*
- 1.4.9.** *O argumento da empresa é, literalmente, uma projecção. Não se poderá fundamentar a “exigência imperiosa da empresa” em “futurologia” que, aliás, resulta numa percentagem que não foi demonstrada. Como bem referiu o parecer da CITE n.º 386 de 2015 “não importa aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora podendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram”.*

- 1.4.10. *Relativamente ao referido “contingente mínimo”, o ora Requerente não tem qualquer responsabilidade pelo facto de a empresa, aparentemente, ter os seus recursos humanos no limite e que, por isso, ocorram “sobrecargas de trabalho e degradação de qualidade de vida numa parte dos ...”. Ainda segundo o mesmo parecer “compete à entidade patronal gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é, em si próprio, também de interesse público, além do mais, por resultar de previsão legal e constitucional.”*
- 1.4.11. *E continua “a entidade patronal deve ponderar todos os direitos e interesses em conflito, o que exige a apreciação, seriação e compatibilização baseada em razões legais ou fundamentamente ponderosas, em que a direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar deve ter prevalência relativamente a outros direitos que não tenham a mesma relevância legal e constitucional”.*
- 1.4.12. *A empresa apresenta ainda quadros, já impugnados, com os quais fundamenta a sua recusa ao pedido da Requerente e com os quais pretende provar existir um défice de trabalhadores aos fins de semana, contudo da leitura dos mesmos, apercebemo-nos que algumas dessas “impossibilidades” são ou subjetivas ou transitórias como por ex. o absentismo e o número de trabalhadores atualmente impedidos de trabalhar ao fim de semana.*

- 1.4.13. *Aliás, a ser verdade, o que não se concede, que a empresa tem um défice de ..., esse fado poderá apenas ser superado pela própria empresa através da contratação de novos trabalhadores.*
- 1.4.14. *Por fim, a empresa não demonstra nem prova, objetivamente, que o horário requerido põe em causa o funcionamento da empresa (vejamos, inclusivamente, a dimensão da mesma!). Limita-se a apresentar fluxos de ... sem nunca concretizar os períodos efetivos de tempo que deixariam de ficar assegurados neste caso em particular - e não em abstrato.*
- 1.4.15. *Socorrendo-se a este respeito do Parecer da CITE n.º 3 de 2007 “não foram indicados pela entidade empregadora quantos turnos existem e quantos/as trabalhadores/as são necessárias/as em cada turno, designadamente, quantos/as são necessários/as para assegurar o serviço, nos clientes da empresa onde exerce a atividade profissional a trabalhadora requerente, não sendo, igualmente, alegados quais os condicionalismos que determinam a impossibilidade de gestão dos horários de forma a que possa ser concedido o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar”.*
- 1.4.16. *Face ao supra exposto, não poderá proceder, in totum, a fundamentação vertida pela empresa na sua intenção de recusa”.*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 56.º, n.º1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da

*idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.*

- 2.1.1.** Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.2.** Para que o trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que, *“o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
  - b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.*
- 2.1.3.** Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º2 do CT).
- 2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º2 do artigo 56.º do CT, em que se entende *“por horário flexível aquele em que o*

*trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.*

**2.2.1.** Nos termos do n.º3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.*

**2.2.2.** O n.º4 do citado artigo 56.º estabelece que “*o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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.** Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos/as trabalhadores/as, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que “*a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes*”, e que “*os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do*



*Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade",* estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

**2.4.** No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo entidade empregadora, nos termos do n.º3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável à entidade empregadora, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador/a 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.º4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

**2.4.1.** Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º3 do artigo 56.º do CT.

**2.4.2.** Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo à entidade empregadora elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador/a, se concordar com ela. Caso a entidade empregadora não concorde com a escolha do trabalhador/a, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à

CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.

- 2.5. Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquele trabalhador no seu local de trabalho.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. **Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...**
- 3.2. **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 n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio,**

consagrado na alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE MARÇO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**