

PARECER N.º 644/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
Processo n.º 3210 - FH/2018

I – OBJETO

- 1.1. Em 30.10.2018, a CITE recebeu do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., 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 01.10.2018, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Vem, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, solicitar a atribuição de horário flexível de trabalho, com base nos seguintes fundamentos:*
 - 1.2.2. *A Requerente está ao V/ serviço desde ... de 2011, estando adstrita a um período normal de trabalho de 35 horas semanais, que cumpre tanto em horário diário, como em horário noturno e/ou em turnos;*

- 1.2.3. *Acontece que, no passado dia ... de 2018, a Requerente foi mãe da ..., com quem vive atualmente em comunhão de mesa e habitação, juntamente com o seu marido.*
- 1.2.4. *A Requerente pretende, assim, gozar das licenças parentais e das dispensas referentes ao período de amamentação legalmente previstas, conforme oportunamente comunicou.*
- 1.2.5. *Acontece que, a partir de 6 de setembro de 2018, a filha da Requerente vai expetavelmente passar a frequentar diariamente a Creche, e que se encontra aberta somente de segunda a sexta-feira, entre as 8:00 horas e as 19:30 horas, encerrando aos fins-de-semana e feriados.*
- 1.2.6. *Ora, o marido da Requerente, pai da menor em apreço, é ..., exercendo as suas funções na ..., desde ... de 2015, onde está obrigado ao cumprimento de um período normal de trabalho de 40 horas semanais, a cumprir tanto em horário diário, como em horário noturno.*
- 1.2.7. *O exercício das funções do pai da menor tanto é feito em ..., fazendo várias vezes por semana deslocações diárias de cerca de 177 km, e tendo horários noturnos frequentemente, já que as lojas onde trabalha se localizam*
- 1.2.8. *O que significa que nenhum dos progenitores tem um horário semanal certo e compatível com o horário da Creche, pois tanto podem ter que ficar a trabalhar após o fecho da mesma, como em horário noturno, fins de semana ou feriados.*

- 1.2.9. *Ainda assim, mesmo que a Requerente e o seu marido tentassem recorrer à ajuda de familiares para conseguirem conciliar os seus horários com os horários da Creche, o certo é que tal também não seria possível.*
- 1.2.10. *Na verdade, o avô materno da menor ainda trabalha, sendo ..., e a avó materna não tem carta de condução, o que se revela um impedimento para ir buscar e levar a menor para sua casa.*
- 1.2.11. *Por sua vez, no que concerne aos avós paternos da menor, também estes não têm como ficar com a sua neta, uma vez que ambos trabalham ainda, residindo em ... e trabalhando no ..., tendo portanto horários incompatíveis com a guarda da menor.*
- 1.2.12. *Ademais, a requerente e seu marido não têm quaisquer outros familiares próximos que vivam perto e que possam prestar tal auxílio.*
- 1.2.13. *Com efeito, a Requerente não tem irmãos e quanto aos irmãos do seu marido, um deles é trabalhador e o outro estudante, pelo que não têm disponibilidade para ajudar. Quer isto dizer que a Requerente e seu marido não têm como socorrer-se de qualquer apoio familiar para cuidar da sua filha.*
- 1.2.14. *Não sendo possível à Requerente, assim, acompanhar, apoiar e prestar toda a assistência necessária à sua filha de tão tenra idade, a não ser que trabalhe em regime de horário flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda em dias úteis das 8 horas até às 14:30 horas, durante o período de horário de amamentação. Após o término deste, a requerente aceita prestar uma manhã de sábado ao serviço, a combinar, de forma a cumprir as 35 horas semanais, sem prejuízo das suas folgas.*

- 1.2.15. *A Requerente manifesta ainda disponibilidade para uma mudança de serviço, aliás consentânea com pedido anteriormente apresentado, para o serviço de*
- 1.2.16. *Posto isto, pretende, ainda, a Requerente, que o horário flexível suprarreferido vigore até a sua filha ... ter 12 anos de idade, sem prejuízo de eventuais ajustamentos que possam resultar de uma eventual futura maior disponibilidade".*
- 1.3. Em 19.10.2018, a entidade empregadora responde à trabalhadora requerente, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *"Perante o pedido e fundamentos expostos, que mereceram a nossa melhor atenção, o ... não tem, infelizmente, outra opção senão a de recusar o pedido da trabalhadora, com os seguintes fundamentos:*
- 1.3.2. *O horário de trabalho pedido pela trabalhadora não é um horário flexível. Na carta dirigida ao ..., a trabalhadora solicita um horário de trabalho, em dias úteis, das 8h00 às 14h30, durante o período de amamentação, admitindo, após esse período, um horário que possa também abranger uma manhã de sábado.*
- 1.3.3. *Sucedo que, o pedido formulado pela trabalhadora não é, verdadeiramente, um pedido de horário flexível, consubstanciando, antes, uma alteração pura e simples ao seu horário de trabalho.*
- 1.3.4. *Com efeito, importa ter presente que, de acordo com o n.º 2, do artigo 56.º, do Código do Trabalho, "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". No n.º 3 da mesma disposição legal lê-se que o horário flexível a elaborar pelo empregador deve, mais concretamente: conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; 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; estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

- 1.3.5.** *Da articulação destas normas resulta, claramente, que cabe ao empregador, mesmo no que respeita ao horário flexível, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo poderá ser exercido, cabendo, depois, ao trabalhador, dentro desses limites, gerir o seu tempo da maneira que lhe aprouver.*
- 1.3.6.** *O que equivale a dizer que o horário flexível permite à trabalhadora escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*
- 1.3.7.** *Portanto, o empregador fixa as balizas da hora de entrada e de saída, ficando o trabalhador competente de determinar, em concreto, a sua hora de entrada e de saída, dentro daquelas plataformas horárias.*
- 1.3.8.** *Por outras palavras, se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho. O que a ... está a requerer é, puro e simples, de alteração de horário de trabalho, o que significa que a situação aqui em causa cai fora do*

âmbito de aplicação da norma do artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 1.3.9.** *Ou seja, a trabalhadora teria, necessariamente, a sua escolha limitada ao período normal de trabalho diário que acordou aquando da sua contratação ao serviço do ..., aí se incluindo, naturalmente, os dias de descanso e a modalidade de organização do tempo de trabalho a que se vinculou. Não ignorando a trabalhadora, como não pode ignorar, que aquela condição foi essencial para a sua contratação, em termos tais que o ... não teria celebrado o contrato se não pudesse contar com o exercício pela trabalhadora do horário que lhe viesse a determinar.*
- 1.3.10.** *Na verdade, a flexibilização a que se alude no referido artigo 56.º terá de ser entendida como a flexibilização de um horário já existente e não a “criação” de um outro e novo horário para a trabalhadora, como é o que esta requer.*
- 1.3.11.** *Ou seja, o que se verifica neste caso é que a trabalhadora pretende ser ela mesma a estabelecer os dias da semana em que quer trabalhar e que turnos quer fazer.*
- 1.3.12.** *Concretamente, a trabalhadora pretende pura e simplesmente deixar de realizar os turnos da tarde e da noite! Importa lembrar que a faculdade de alteração do horário de trabalho é um poder que, no Direito do Trabalho português, cabe exclusivamente ao empregador, e não ao trabalhador.*
- 1.3.13.** *O trabalhador que pretenda alterar unilateralmente o seu horário de trabalho, como é precisamente aqui o caso, coloca pura e simplesmente em causa os mais elementares princípios do Direito dos*

Contratos: o princípio de que os contratos devem ser cumpridos tal como foram acordados ou, nos casos em que tal é permitido por lei, nos termos definidos unilateralmente por uma das partes (no caso do horário de trabalho, o empregador).

- 1.3.14.** *Na verdade, caso assim não se entendesse, sempre estaria em causa como se disse, o cumprimento pontual das obrigações contratadas e o poder de direção, organização e gestão da atividade económica do Direitos estes - do livre exercício da iniciativa económica privada e liberdade de organização empresarial - também constitucionalmente protegidos (cfr. art.ºs 61.º e 80.º, n.º 1, alínea c), da Constituição da República Portuguesa).*
- 1.3.15.** *Sendo certo que o ... não pode ficar subordinado, apenas, aos interesses particulares dos trabalhadores, por muito relevantes e respeitosos que sejam, já que sempre se devem ponderar os interesses da própria organização económica onde aqueles estão inseridos.*
- 1.3.16.** *Diga-se, inclusivamente, que os nossos tribunais já foram chamados a avaliar pedidos de horário flexível em termos muito semelhantes ao pedido da requerente e, também, em contexto E, nesses casos, os nossos tribunais julgaram improcedente a pretensão dos trabalhadores. Veja-se, a título de exemplo, a decisão do Tribunal Central Administrativo Norte, onde estava em causa uma ..., que havia pedido um horário de trabalho aparentemente "flexível" das 8h às 16h: o Tribunal decidiu justamente que "a Recorrente [trabalhadora] pretende, unilateralmente e sem qualquer maleabilidade, determinar os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito de parentalidade".*

- 1.3.17. *O caso da requerente é em tudo semelhante a este: estando vinculada a um regime de turnos, que inclui a prestação de trabalho aos fins de semana e feriados, pretende agora trabalhar apenas nos dias úteis, fixando para o efeito, de antemão, o horário que pretende: das 8h00 às 14h30.*
- 1.3.18. *Configurando o pedido da trabalhadora uma alteração do seu horário de trabalho, nos termos em que se obrigou, tal modificação só pode suceder havendo o acordo do Sucede que, no caso, considerando as particulares exigências e a natureza da atividade levada a cabo, este entendeu não ser possível, como infra melhor se explanará.*
- 1.3.19. *Repare-se que a possibilidade de modificação dos contratos por uma "alteração superveniente das circunstâncias" (a maternidade da trabalhadora) confronta dialeticamente dois princípios: o da autonomia privada, que impõe o cumprimento pontual do contrato que mais não é que a execução do programa negocial, e o princípio da boa-fé, que visa assegurar o equilíbrio das prestações de modo a que a uma das partes não seja imposta uma desvantagem desproporcionada que favoreça a contraparte. O que sucederia, inequivocamente, no caso, acaso o ... viesse a aceder ao pedido de alteração de horário solicitado pela trabalhadora.*
- 1.3.20. *Sendo assim, é nosso entendimento que a ... não requer um horário flexível, ou seja, não solicita que, nos dias em que faz manhãs, quer entrar entre as horas X e sair entre as horas Y, estabelecendo o mesmo para os turnos da tarde e da noite. E, portanto, o pedido da trabalhadora não é um pedido de horário flexível. Assim, por não*

configurar um pedido de horário flexível, o ... recusa, desde já, o pedido formulado nela trabalhadora.

1.3.21. *Sem prejuízo das razões acima apontadas, que servem de fundamento para, por si só, recusar liminarmente o pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora, ao ... sempre assistiria recusar o pedido da trabalhadora com fundamento em razões imperiosas ligadas ao funcionamento do seu serviço.*

1.3.22. *Com efeito, ao empregador assiste a faculdade de “recusar o pedido com o fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa”. Estas necessidades imperiosas estão ligadas, fundamentalmente, a dois planos, correspondentes a outras tantas especificidades atendíveis:*

i) As especificidades do ...;

ii) As especificidades do ... do

1.3.23. *Concretizando, as necessidades imperiosas de um ...: A flexibilidade de horário, tal como a lei a define, não é, em princípio, compatível com as exigências ligadas ao funcionamento da generalidade dos serviços hospitalares, nem com a atual estrutura de organização e afetação de recursos, caracterizados, enquanto tal, por trabalho em equipa, com*

1.3.24. *Assim, no domínio subjetivo dos profissionais operando em sectores de trabalho onde o fator articulação com os demais se mostra decisivo e essencial, é à partida de inviabilizar qualquer pedido de flexibilidade, o qual só em condições excecionais estará em condições de poder ser deferido.*

- 1.3.25. *Na verdade, a previsão normativa de concessão do regime de horário flexível, quanto a profissionais de áreas sensíveis ou de elevada complexidade e de efetivação colegial, articulada, como sucede com os ..., ... e outras intervindo, em trabalho de equipa, não consagra um verdadeiro direito subjetivo a trabalhar em horário flexível, entendido como aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário” (artigo 56.º, n.º 2, do Código do Trabalho), mas apenas uma expectativa que deve avaliar-se em cada situação, impondo-se a fundamentação respetiva.*
- 1.3.26. *Neste domínio, há que equacionar os interesses em presença, a saber, o instrumental da trabalhadora em vista da proteção da parentalidade e o do serviço em concreto do ... como entidade assistencial dirigido à proteção e promoção da saúde dos seus E, de entre as muitas questões que se levantam, releva uma, segundo a qual não é viável conceder a plenitude dos direitos a todos quantos o requeiram, antes deve partir-se do facto ..., para depois e, assente neste postulado, analisar, a montante, que direitos é viável conceder aos trabalhadores requerentes em matéria de proteção da qualidade do trabalho, de proteção da família e todos os direitos conexos, e em que medida tais interesses, relevantes mas não prevalecente sobre o interesse público, devem ceder.*
- 1.3.27. *Mais em profundidade, a compreensão das normas jurídicas deve levar em consideração a realidade a que se se aplicam. Com efeito, a regulamentação laboral nesta matéria, como noutras, não está devidamente pensada para uma realidade sensível como aquela que está aqui em causa.*

- 1.3.28. *O é um ... que tem por objetivo principal a O ... conta, atualmente, com um total de 1447*
- 1.3.29. *Segundo dados estatísticos, estes 1447 ... a cerca 252.000 Nesse período, este número de ... gerou cerca de 34.600 ... de ... (para um total de cerca de 273.000 dias de ...), 680.000 ... e 146.000*
- 1.3.30. *A trabalhadora presta trabalho no ... do serviço de ..., que ... de ... e de No ... de ..., foram observados, no ano de 2017, 1.311 ... diferentes para um total de 1.505 ... de ... (que geraram cerca de 13.766 dias de ...).*
- 1.3.31. *Os estão em ... muito instável e é necessário que os ... que lhes ... sejam ... peritos na área (...), o que exige anos de preparação (há estudos a indicar como 5 anos, para que se possa considerar um perito na área). E os números não permitem perceber outro dado da maior relevância: a ... dos ... que são remetidos para o ... é maior do que para outros*
- 1.3.32. *Nos serviços da requerente, os turnos estão organizados da seguinte forma:*
Manhã - 8h às 14h30;
Tarde - 14h às 20h30;
Noite - 20h às 8h30.
- 1.3.33. *A distribuição dos ... pelos turnos acima referidos é desigual, dado que a afluência de ..., mecânica e dinâmica dos turnos é diferente, como facilmente se compreende.*
- 1.3.34. *De facto, do ponto de vista da organização dos turnos, os trabalhadores são assim distribuídos:*

Manhã - 7 ...;

Tarde - 6 ...;

Noite - 5

- 1.3.35.** *Este número de trabalhadores representa o contingente de trabalhadores necessário para satisfazer as necessidades do ... e apenas admite a sua redução nos ... até ao número de trabalhadores que normalmente está afeto ao turno da noite (5 ...).*
- 1.3.36.** *Salvo este caso excepcionalíssimo - ... - o número de trabalhadores necessário para a satisfação das necessidades deve ser aquele que está, neste momento, alocado a cada um dos turnos.*
- 1.3.37.** *A título de exemplo deixa-se aqui a escala para o mês de setembro no serviço da requerente: Isto significa, na prática, que, na organização destes turnos e na distribuição dos trabalhadores pelos turnos, o ... tem à sua disposição um certo contingente de trabalhadores que, em princípio, pode fazer todos os turnos.*
- 1.3.38.** *Aliás, prevê-se expressamente nos contratos de trabalho dos ... - que acontece, também, no contrato de trabalho da requerente - que os trabalhadores dão o seu acordo para a prestação de trabalho em regime de turnos e noturno. E, portanto, se existe uma expectativa dos trabalhadores na realização dos seus planos de vida — maternidade e paternidade — também não é menos verdade que, do lado do ..., também existe a expectativa de ver respeitada a organização do seu ... e os contratos de trabalho firmados.*
- 1.3.39.** *Como se não bastasse, o crescente número de horários flexíveis atribuídos e de trabalhadores com restrições ao seu horário torna a gestão e a organização dos turnos cada vez mais uma tarefa difícil*

de compatibilizar com os interesses sócio familiares dos trabalhadores. Embora o ... reconheça que os interesses da trabalhadora-requerente são relevantes, esta é uma matéria que não pode ser tratada de ânimo leve, ignorando que, em contraponto, estão interesses da mesma relevância ou até de maior relevância.

- 1.3.40.** *O ... tem consciência de que quando atribui um horário flexível / dispensa ou isenção do trabalho noturno a qualquer profissional ou existem baixas clínicas, sobrecarregam-se outros profissionais da equipa, pondo em causa a justiça distributiva do trabalho em horas incómodas.*
- 1.3.41.** *E se essa dispensa abranger a dispensa de trabalho noturno, como é o que pretende a requerente, o trabalho nos turnos da tarde e ainda o trabalho aos sábados, domingos e feriados, é exponencial a ... da situação. Essa sobrecarga provocará uma gestão perversa da prestação de trabalho dos profissionais e coloca o ... como agente potenciador de ..., que sempre constituirá*
- 1.3.42.** *Ora, se o ... emitir um parecer favorável à requerente vem colocar mais um peso em cima dos ombros dos restantes ..., e, portanto, em prejuízo de toda a classe dos O que sublinhe-se, sucederá se o ... atribuir o horário flexível à trabalhadora.*
- 1.3.43.** *Atualmente, os turnos das manhãs são preenchidos e consumidos pelos trabalhadores que gozam de horário flexível. O que significa que os restantes turnos - Tarde e Noite - sobram, porque têm de sobrar, para os restantes trabalhadores. Repita-se: porque os turnos da manhã estão, digamos, "reservados" ou "alocados" praticamente em exclusivo para os trabalhadores que requereram e*

gozam de horário flexível, os horários da Tarde e da Noite acabam por sobrar para os demais trabalhadores.

1.3.44. *O ..., zeloso e atento aos interesses dos seus trabalhadores, que muito estima, tentando conciliar as suas necessidades com as necessidades do serviço, analisando que foram os seus recursos pelos responsáveis hierárquicos do serviço, dá conhecimento de que propõe organizar o horário da requerente da seguinte forma:*

1- Nas manhãs das 8:00h às 14:30h em dias úteis;

2- Duas tardes das 14:00h às 20:30h em dias úteis;

3- Uma noite das 20:00h às 8:30h por semana;

4- Uma manhã das 8:00h às 14:30h de 15 em 15 dias e uma tarde das 14:00h às 20:30h de 15 em 15 dias aos fins de semana e ou feriados.

1.3.45. *Sendo assim, perante o exposto, porque não se trata de um pedido para praticar um horário flexível e porque, ainda que o fosse, o mesmo coloca em causa o interesse público e o direito dos outros colegas, e ainda o direito dos ..., não é possível autorizar o horário flexível pretendido pela ...".*

1.4. Em 24.10.2018, a requerente, através da sua advogada, apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.4.1. *"A Requerente não se conforma com a decisão tornada pela ..., nem com os fundamentos que aquela apresentou, pelos seguintes motivos:*

1.4.2. *Com efeito, a Requerente pediu ao ... que lhe fosse atribuído um horário de trabalho, durante o período de amamentação, que se*

compreendesse, em dias úteis, entre as 8 horas até às 14:30h, sendo que se predispunha, após este período, a prestar uma manhã de sábado ao serviço, de forma a cumprir as 35 horas semanais, sem prejuízo das suas folgas.

- 1.4.3.** *Ora, uma vez que a mesma exerce a sua função, num período normal de trabalho de 35 horas semanais, que executa, por turnos, quer da parte da manhã (das 8 horas às 14:30h), quer da parte da tarde (das 14h às 20:30 h), como da parte da noite (das 20h às 8:30 h), não se compreende como é que o horário que a Requerente propôs ao ... se enquadra fora do período normal de trabalho contratualizado.*
- 1.4.4.** *O acordado inclui, precisamente, o período compreendido no horário sugerido (turno da manhã - das 8h às 14:30h), pelo que foram respeitados os limites que o artigo 56.º do Código do Trabalho prescreve, e, desse modo, o pedido enquadra-se, naturalmente, no âmbito de aplicação dessa norma.*
- 1.4.5.** *Acresce que - e desde já o esclarece - que a Requerente mencionou o concreto período temporal indicado no requerimento atendendo ao conhecimento que tem dos horários do serviço. Não obstante, a Requerente pretende deixar vincado que aceita qualquer horário a definir que se encontre compreendido entre as 8:00h e às 18:00h, pelo que nada tem a obstar que o ... determine o horário dentro destas balizas, bem como dentro dos limites legais".*
- 1.4.6.** *Em suma, a requerente mantém o seu pedido e refuta os argumentos da entidade empregadora.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 56.º, n.º 1 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 actividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

2.1.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º 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 pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57º n.º 2 do CT).

2.2. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 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.º 3 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.º 4 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 trabalhadores, 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”, bem como o direito à proteção da saúde constante do artigo 64.º da CRP 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 empregador, nos termos do n.º 3 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 ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.
- 2.5. 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.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.6. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, 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.

- 2.7. Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que o ... 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 aquela trabalhadora, no seu local de trabalho, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.
- 2.8. Salienta-se que, relativamente a novos pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, os pedidos anteriores e os novos pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a que, tendo em

consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, os pedidos anteriores e os novos pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

- 3.2. O empregador 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE NOVEMBRO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, TENDO A CGTP- CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“A CGTP vota favoravelmente o referido parecer, mas considera que o ponto 2.8. do mesmo não deve estar incluído no parecer, por causar confusão nos

destinatários, o que viola as regras de atribuição de “competências” da Comissão inscritas na lei”.