



## PARECER N.º 205/CITE/2014

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho  
Processo n.º 570 – FH/2014

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 25/6/2014, da empresa ..., Lda., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora...
- 1.2. Em 21/5/2014, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, que foi recebida pela empresa em 22/5/2014, com os seguintes fundamentos:
  - 1.2.1. *Por motivo de ter dois filhos menores, com sete anos e uma com quatro anos de idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.*
  - 1.2.2. *Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais, pretendo usufruir do regime referido até a minha filha de quatro anos completar 12 anos de idade (cfr. o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT).*
  - 1.2.3. *Remeto ainda, em anexo, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido na qual consta que os meus filhos vivem comigo em comunhão de mesa e de habitação (cfr. o disposto na alínea b) do artigo 57.º do CT).*



- 1.2.4.** *Por último e, uma vez 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 horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o mesmo fosse de segunda a sexta-feira das 7:00 às 14:00 horas e ao sábado das 7:00 às 12:00 horas cumprindo, deste modo, as quarenta horas semanais.*
- 1.3.** Por carta datada de 11/06/2014, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, dizendo o seguinte:
- 1.3.1.** *Pelo facto de o seu pedido não corresponder ao direito que a lei lhe atribui e, além disso, por exigências imperiosas de funcionamento da empresa, vimos comunicar-lhe que recusamos a sua pretensão. Vamos proceder de seguida ao elenco de razões, algumas delas bem conhecidas de V. Exa. que nos levam a recusar a sua pretensão.*
- 1.3.2.** *Pretende, como afirma, um horário que seja fixado, de segunda a sexta-feira das 7H00 às 14H00, e ao Sábado das 7H00 às 12H00, perfazendo, assim, as 40 horas semanas.*
- 1.3.3.** *Fundamenta o seu pedido nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.4.** *Contudo, este pedido e este horário é ilegal e não corresponde sequer ao direito que a lei atribui aos trabalhadores que têm filhos menores de 12 anos, pelas seguintes razões:*
- 1.3.4.1.** *Primeiro, porque não corresponde a um horário flexível mas, antes, a um horário fixo, sendo este aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e se encontram previamente fixadas (N.º 2 da Cláusula 67.ª a do CCT do setor celebrado entre a APHORT e a FESAHT).*



- 1.3.4.2.** *Segundo, porque, como resulta do artigo 56.º n.º 2 e 3 do mesmo Código, é ao empregador que cabe o poder de elaborar o horário flexível dentro dos limites aí referidos.*
- 1.3.5.** *O 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, sendo o mesmo elaborado pelo empregador e devendo conter um ou dois períodos de presença obrigatória e a indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário (ver n.º 2 e 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.)*
- 1.3.6.** *O horário é flexível, na medida em que permitirá ao trabalhador iniciar e terminar a sua atividade dentro de um determinado período temporal (determinado, claro está pelo empregador) adaptando assim as horas de entrada e de saída às exigências parentais.*
- 1.3.7.** *Neste sentido, o n.º 4 da Cláusula 67.ª do CCT, define o horário flexível como “aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários podem ser móveis, dentro dos limites previamente acordados por escrito. Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período de trabalho fixo e um outro de trabalho complementar variável; o período complementar variável será da inteira disposição do trabalhador, salvaguardando sempre o normal funcionamento dos setores abrangidos”.*
- 1.3.8.** *O legislador pretendeu conciliar este direito dos trabalhadores com as necessidades das empresas e, por isso, o pedido deve permitir que, na prática, se concretize esta conciliação.*
- 1.3.9.** *Além disso, o horário que pretende não prevê a existência do intervalo legal de descanso que deve separar a jornada de trabalho (ver art.º 56.º e 213.º do Código do Trabalho e cláusula 66.ª do CCT para o setor).*



- 1.3.10.** *Se lhe fosse atribuído este horário, sem período de descanso, estaria a empresa a cometer uma ilegalidade, e, para cumprir a lei e fixar um período de descanso, mantendo as horas de entrada e saída que pretende, as horas restantes não permitem o cumprimento do período normal de trabalho de 40h semanais a que está obrigada (ver Cláusula 65.<sup>a</sup> do CCT para o setor e Cláusula 40.<sup>a</sup> do seu contrato individual de trabalho).*
- 1.3.11.** *Acontece ainda que, como sabe, ao fixar este horário, estaria também a escolher os períodos de descanso semanal, folgando sempre ao Domingo, ao contrário do que acontece com o sistema de organização de horários praticados em que o trabalho aos Domingos é assegurado rotativamente por todos os trabalhadores.*
- 1.3.12.** *Esta faculdade — de escolher os períodos e dias de descanso semanal — também não cabe no direito que a lei lhe atribui enquanto mãe de menor de 12 anos.*
- 1.3.13.** *Ora, tendo apresentado um pedido de horário fixo e ilegal, deixa esta sociedade, enquanto entidade patronal, de poder elaborar o “horário flexível”, atendendo as suas necessidades parentais e às necessidades da empresa. Acrescem ainda exigências imperiosas de funcionamento das empresas, como passamos a relatar.*
- 1.3.14.** *A atividade desta sociedade desenvolve-se no setor da restauração, tendo abertos ao público 7 estabelecimentos comerciais de Pastelaria e Casa de Chá.*
- 1.3.15.** *Estes estabelecimentos situam-se todos num raio de 3 km, sendo 6 nesta cidade ... e já na área geográfica de ..., em ..., na fronteira entre as duas cidades.*
- 1.3.16.** *Os estabelecimentos atuam numa zona turística e balnear o que se traduz numa maior afluência de público nos meses de verão e aos fins de semana.*



- 1.3.17.** *Alguns dos estabelecimentos funcionam todos os dias da semana, sem qualquer dia de suspensão da atividade, sendo o período de abertura das 7h00 às 20h00, exceto nos meses de julho e agosto, em que o encerramento se verifica às 21h00.*
- 1.3.18.** *Os períodos de maior faturação e que, por isso, exigem um maior número de funcionários são, diariamente, na hora dos pequenos-almoços (7H00/11H00) e lanches (16H00/20H00), semanalmente, o sábado e domingo, e anualmente, meses de junho a setembro.*
- 1.3.19.** *Em virtude destas condicionantes, os horários de trabalho, no cumprimento da lei e da regulamentação coletiva do setor, são elaborados de forma a adequar-se às necessidades específicas das empresas.*
- 1.3.20.** *As empregadas de balcão de 2ª não têm estabelecimento fixo, o horário e estabelecimento varia conforme quem está de férias, folgas, e ausente por outro motivo, sendo fixado mensalmente e distribuído pelas trabalhadoras.*
- 1.3.21.** *A empresa pratica um horário flutuante, estabelecendo a rotatividade desses horários de modo a permitir igualdade entre todas as trabalhadoras e o funcionamento dos diversos estabelecimentos, consoante as condicionantes existentes no momento, nomeadamente folgas, férias, baixa, faturação, etc.*
- 1.3.22.** *Por esta razão, constitui condição essencial de admissão dos trabalhadores a aceitação, por parte destes, de prestar o trabalho em qualquer dos estabelecimentos, durante qualquer dia da semana, incluindo sábados e domingos e no tipo de horário praticado no estabelecimento.*
- 1.3.23.** *Das cláusulas quarta e quinta do seu contrato individual de trabalho, celebrado em 03 de julho de 2000 e do aditamento celebrado em 01 de janeiro de 2006, consta expressamente a aceitação de prestação de trabalho em qualquer dos*



*estabelecimentos, durante o domingo, e com horário flexível, fixo, flutuante ou rotativo.*

**1.3.24.** *Estas cláusulas constituíram uma condição essencial para a sua admissão.*

**1.3.25.** *A empresa tem 38 funcionárias com a categoria de empregada de balcão.*

**1.3.26.** *Destas, 18 reúnem idênticas condições familiares, ou seja, são mães de filhos menores de 12 anos.*

**1.3.27.** *V. Exa. tem a categoria de Empregada Balcão de 2.<sup>a</sup>, exercendo funções na área de vendas, desde o atendimento e acompanhamento de clientes, o registo das vendas e o respetivo recebimento do preço.*

**1.3.28.** *Na mesma categoria que a sua estão 21 funcionárias das quais 11 são mães de filhos menores de 12 anos.*

**1.3.29.** *Estão, continuamente, diversas funcionárias de férias, e de baixa durante o ano, incluindo em regime de licenças para assistência a familiar.*

**1.3.30.** *São 38 funcionárias, cada uma com 1 dia e meia ou 2 de folga por semana, uma média mensal de 7 funcionárias de férias, pelo que é imperioso a rotatividade entre estabelecimentos e horários.*

**1.3.31.** *Existem várias condicionantes à elaboração dos horários, desde as folgas, férias, ausências, hora de maior faturação, época balnear, fins de semana, épocas festivas, razão pela qual seria impossível ou extremamente oneroso o funcionamento da empresa sem um sistema de rotatividade de horários e de estabelecimentos.*



- 1.3.32. *Por todas estas razões, compreenderá que a concessão do horário solicitado iria colocar em causa o funcionamento da empresa e poderia provocar, de forma irreversível, a viabilidade da sua manutenção em atividade.*
- 1.3.33. *Há que considerar que a anuência à sua pretensão iria criar um precedente que levaria, com grande probabilidade, a solicitações idênticas por parte de todas as suas colegas com condições familiares idênticas, não considerando já o facto de a ir colocar numa situação privilegiada face a colegas com situações idênticas.*
- 1.3.34. *Aliás o seu pedido surgiu logo que foi conhecido o parecer da CITE emitido na sequência de pedido exatamente idêntico feito pela sua colega e vizinha ...;*
- 1.3.35. *É natural que outros surjam.*
- 1.3.36. *Contudo, como saberá, esta sociedade considera tal parecer nulo por ilegal, estando já o assunto submetido à apreciação do Tribunal de Trabalho de...*
- 1.3.37. *Com o sistema de horários praticados, a empresa pretende, por um lado, permitir que em cada momento cada estabelecimento tenha a presença do número mínimo de trabalhadores necessários ao seu funcionamento, por outro lado, garantir um tratamento equitativo entre todos os trabalhadores na distribuição de horários quanto aos períodos de maior exigência ou penosidade, e, por último ainda dentro deste tratamento equitativo, conceder a todos condições de conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal.*
- 1.3.38. *O horário que solicitou não existe, nem para as suas funções, nem para qualquer outra.*
- 1.3.39. *Impossível a dispensa ao fim de semana, e nos horários de maior faturação, sem que a empresa seja afetada no seu funcionamento e sofra custos acrescidos.*

**1.3.40.** *Estando esta sociedade impedida de lhe conceder o horário que pretende, desde logo por ser ilegal e, para além disso, por imperiosa necessidade de funcionamento dos estabelecimentos, nem sequer pode considerar a hipótese de lhe atribuir um horário flexível uma vez que não são fornecidas informações sobre as suas necessidades parentais.*

**POR ÚLTIMO, IMPORTA TAMBÉM REFERIR**

**1.3.41.** *A empresa, na elaboração dos horários de trabalho, sempre teve em atenção a vida familiar, permitindo, inclusive, trocas de horários entre funcionárias de forma a conciliarem a sua vida familiar com a profissional, facto de que tem usufruído.*

**1.3.42.** *Nos últimos 2 anos, 4 trabalhadoras da mesma categoria foram mães, estando a empresa atenta às suas necessidades.*

**1.3.43.** *Como é do conhecimento de todos, e também de V. Exa. a conjuntura económica atual, principalmente no ramo da restauração obriga a empresa a reduzir os custos de funcionamento e, como consequência, a uma reestruturação dos horários de forma a, por uma lado otimizar a rentabilidade da mão de obra disponível e, por outro lado, permitir a manutenção do maior número possível de postos de trabalho, apesar de já ter sido obrigada a dispensar os trabalhadores contratados a termo.*

**1.3.44.** *Pelas razões supra expostas, e que são do seu perfeito conhecimento, não aceitamos o seu pedido de horário e esperamos que compreenda as razões desta posição, ficando na expectativa de que, com uma melhor ponderação da situação venha desistir da sua pretensão.*

**1.4.** A trabalhadora tomou conhecimento desta resposta e apresentou apreciação escrita datada de 18/06/2014 e recebida em 19/6/2014, dizendo:





- 1.4.1.** *Como sabem, um trabalhador deveria estar afeto a um único local de trabalho. Naturalmente se necessidades imperiosas da empresa assim o exigirem pode ser transferido para um outro estabelecimento da empresa ou, a título excepcional e com o seu acordo, pode prestar serviço num outro estabelecimento que não o seu. E a esse respeito carece sim de fundamento a posição assumida por V. Exas. que afixam horários semanais para cada trabalhador colocando a prestar serviço em vários estabelecimentos na mesma semana, o que viola o disposto na cláusula 80.<sup>a</sup> do CCT, em vigor para o setor, publicado no BTE n.º 31 de 22/08/2011; Apesar do exposto, V. Exas. bem sabem que nunca me neguei a prestar serviço em mais do que um estabelecimento;*
- 1.4.2.** *Apesar do que está estipulado no meu contrato individual de trabalho, relativamente a “aceitação” de qualquer horário de trabalho, essa mesma premissa não pode colidir com direitos constitucionais e com direitos e garantias a mulheres que são mães, como é o meu caso;*
- 1.4.3.** *De facto, exerço a categoria de empregada de balcão de 2.<sup>a</sup> e já deveria ter sido reclassificada como empregada de balcão de 1.<sup>a</sup> o que oportunamente reclamarei, conforme o disposto na cláusula 114.<sup>a</sup> do citado CCT;*
- 1.4.4.** *Não é verdade que não exista o horário de trabalho que requeri. Bem sabem que quando eu ou uma qualquer outra colega estamos escaladas para fazer funções de caixa existe o horário de trabalho que requeri, ou seja, das 7:00 às 14:00 horas ou em alternativa o horário de trabalho das 14:00 às 20:00 horas;*
- 1.4.5.** *Mais, o horário que requeri em nada é ilegal. O conceito da flexibilidade entende-se, neste caso, no estabelecimento de um qualquer horário de trabalho que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar para quem tem filhos com menos de doze anos, podendo o mesmo ser fixo, repartido, flutuante conforme requerido pela mãe ou pai nas condições previstas na Lei.*



- 1.4.6.** *Acerca de afirmarem que sempre tiveram em atenção a vida familiar das vossas funcionárias não são mais do que vãs palavras, o horário de trabalho é afixado mensalmente sendo completamente variável e irregular e, o facto de prestarmos serviço em mais do que um estabelecimento é elucidativo dos constrangimentos que causa na organização da vida pessoal e familiar de qualquer trabalhador, sobretudo para quem tem filhos menores.*
- 1.4.7.** *Mesmo assim e, demonstrando toda a minha boa vontade em querer responder o melhor possível aos interesses de empresa, simultaneamente corresponder também aos meus direitos e dos meus filhos, embora com muito esforço e algum sacrifício sou a alargar a minha disponibilidade propondo que possa cumprir de forma rotativa uma semana o horário que requeri e na semana seguinte um horário de segunda a sexta-feira das 14:00 às 20:00 horas e disponibilizo-me, ainda, para uma vez por mês trabalhar um domingo de manhã num horário de trabalho com termo máximo às 13:30 horas.*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que *a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*
- 2.2.** Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) 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.** Para execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56.º – *horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares* – 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 flexível...*

- 2.4.** 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 de que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação.*
- 2.5.** 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*, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.6.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, nos termos do n.º 5 e 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos.
- 2.7.** No processo ora em apreciação, a trabalhadora pede um *horário de trabalho que fosse de segunda a sexta-feira das 7h 00 às 14h 00 e das 7h00 às 12h00 aos sábados.*
- 2.8.** Na apreciação da intenção de recusa a trabalhadora vem apresentar uma alternativa a este pedido acrescentando a possibilidade de *cumprir de forma rotativa uma semana no horário que requeri e na semana seguinte um horário de segunda a sexta das 14.00h às 20.00h, e disponibilizando-me para uma vez por*



*mês trabalhar ao domingo de manhã num horário de trabalho com termo máximo às 13.30h.*

**2.9.** A entidade patronal responde dizendo que o *horário pedido é ilegal porque:*

**2.9.1.** *não corresponde a um horário flexível mas a um horário fixo;*

**2.9.2.** *não prevê a existência de um intervalo legal de descanso;*

**2.9.3.** *a trabalhadora com este pedido está também a escolher os períodos de descanso semanal;*

**2.10.** Diz ainda a entidade empregadora que o pedido não pode ser concedido por razões imperiosas do funcionamento da empresa que são:

**2.10.1.** *a empresa pratica um horário flutuante estabelecendo rotatividade do modo a permitir igualdade entre todas as trabalhadoras e o funcionamento dos diversos estabelecimentos consoante os condicionalismos do momento;*

**2.10.2.** *constitui condição essencial de admissão dos trabalhadores a aceitação, por parte destes, de prestar o trabalho em qualquer dos estabelecimentos durante qualquer dia da semana e no tipo de horário praticado no estabelecimento;*

**2.10.3.** *do contrato consta esta aceitação e essas cláusulas constituíram condição essencial para a sua admissão;*

**2.10.4.** *das 21 funcionárias da mesma categoria 11 são mães com filhos menores de 12 anos;*

**2.10.5.** *a anuência a esta pretensão iria criar um precedente que levaria situações idênticas por parte de todas as colegas com condições familiares idênticas.*



- 2.11.** O artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho impõe à entidade empregadora que fundamente a recusa em razões imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a.
- 2.12.** Por outro lado, a lei impõe ao empregador na elaboração dos horários de trabalho, *facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar*, ao determinar no artigo 212.º, n.º 2, al. b) que lhe compete.
- 2.13.** O argumento da entidade empregadora de que o pedido da trabalhadora não corresponde a um horário flexível não pode fundamentar a recusa do pedido pela razão de que a lei, no artigo 56.º n.º 1 do CT determina que o pedido da trabalhadora deve indicar *as horas de início e de termo do período normal de trabalho, e é isso que a trabalhadora faz*, ou seja indica que pretende que o seu horário seja marcado entre as 7h 00 e as 14h 00 de segunda a sexta-feira e entre as 7h00 e as 12h00 aos sábados. Compete ao empregador indicar as razões porque não pode ser fixado esse horário.
- 2.14.** Alega a entidade patronal que na empresa laboram várias outras trabalhadoras que têm filhos menores de 12 anos. Contudo, não se esclarece se essas outras trabalhadoras solicitaram um horário flexível, e, portanto, se dele necessitam para a conciliação da sua vida profissional com a vida pessoal e familiar, e em que termos.
- 2.15.** Na verdade, tem sido entendimento da CITE nesta matéria, também na sequência do que foi decidido no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 26/04/2010, Processo 123/09.0TTVNG.P2, onde se diz que *perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como ocorria, impunha-se a cedência dos respetivos titulares dos direitos na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes»*.



- 2.16.** Portanto, a atribuição do horário solicitado seria, não um precedente, mas o exercício de um direito constitucional e legal à conciliação da vida profissional com a vida familiar.
- 2.17.** Afirma ainda a entidade patronal que o contrato de trabalho contém uma cláusula que obriga as trabalhadoras a aceitarem a *prestação de trabalho em qualquer dos estabelecimentos, durante qualquer dia da semana e no tipo de horário praticado no estabelecimento.*
- 2.18.** A existir essa cláusula, e tal como a trabalhadora afirma na sua apreciação, ela não pode impedir que a trabalhadora exerça o seu direito à conciliação, e terá mesmo de ser considerada ilegal se ela impedir o exercício do direito à conciliação, que é o que a entidade patronal pretende.
- 2.19.** A entidade patronal alega ainda que os limites indicados pela trabalhadora não permitem a elaboração de um horário que esteja de acordo com as regras legais, ou seja, impõe a fixação de um período de trabalho superior a seis horas consecutivas.
- 2.20.** Na verdade, os limites de horário que a trabalhadora identifica permitem fazer as 40 horas por semana a que está obrigada, mas levam à laboração diária de sete horas seguidas, o que não é permitido pelo n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.21.** Nestes termos, tendo em conta que o horário requerido impõe a laboração por mais de seis horas de forma consecutiva, considera-se que o horário solicitado violaria o n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, pelo que seria ilegal.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:



- a) Emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa pela empresa ..., Lda. do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, formulado pela trabalhadora ..., por o mesmo consistir num período de laboração superior a seis horas consecutivas, sem intervalo de descanso.
- b) A entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve proporcionar ao trabalhador requerente as condições que permitam a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar, nos termos do artigo 127.º n.º 3 e do artigo 212.º n.º 2, al. b), do Código do Trabalho, e em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
- c) A trabalhadora poderá, se o entender, requerer novamente um horário flexível em que esta ilegalidade seja superada.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE JULHO DE 2014, COM VOTO CONTRA DA CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:**

*A CGTP vota contra o presente parecer, por entender, que será sempre possível a empresa acomodar o pedido de organização temporal do trabalho solicitado pela trabalhadora, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, podendo sempre a empresa organizar o mesmo com o intervalo mínimo de hora de almoço que pode ser de 30 minutos, tal como aliás tem sido entendido noutros pareceres emanados da Comissão.*

*Por outro lado, a própria trabalhadora acomoda em resposta ao seu inicial pedido de horário, um pedido que vai ao encontro das questões levantadas pela empresa na sua resposta e neste sentido entende a CGTP, que sempre seria possível proceder à organização do horário, dentro dos parâmetros constantes do artigo 56.º, n.º 4 do Código do Trabalho e assim a empresa responderia ao pedido formulado pela trabalhadora, dando assim integral cumprimento ao princípio da conciliação da vida*



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,  
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*profissional com a vida familiar, cuja obrigação está inscrita na Constituição da República e na Lei.*