

## PARECER N.º 99/CITE/2015

**Assunto:** Parecer relativo à intenção de 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 223 – FH/2015

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu da empresa ..., S.A. pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora...
- 1.2. Por requerimento recebido a 13 de janeiro de 2015, a trabalhadora vem expor e requerer o seguinte:

*Conforme é do v/conhecimento sempre procurei exercer as minhas funções profissionais com enorme zelo e profissionalismo e sempre colaborei com V. Exas quando solicitado.*

*Ora, por motivo de ter um filho menor, de três anos de idade, solicito a V. Exas que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no art.º 56.º do CT.*

*Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até o meu filho completar 12 anos de idade (cfr. O disposto no n.º 1 do art.º 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 do art.º 57.º do CT).*

*Remeto ainda em anexo declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido, na qual consta que o meu filho vive comigo em comunhão de mesa e habitação (cfr. o disposto na alínea b) do art.º 57.º do CT).*

*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 de termo do período normal de horário de trabalho, solicitava a V. Exas que na elaboração do meu horário de trabalho, que o mesmo fosse definido das 9.30 às 18.00 horas, com 30 minutos de pausa para a refeição, e ainda, que os meus dois dias de descanso semanal passassem a ser fixos ao sábado e domingo.*

- 1.3. A 2.2.2015 deu saída da empresa a resposta da entidade empregadora, nos seguintes termos:

**Assunto:** *V. Carta datada de 6 de novembro de 2014 - pedido de horário flexível*

*Exma Senhora,*

*Acusamos a receção de V. carta datada de 12 de janeiro de 2015 e por nós recebida a 13 do mesmo mês a qual mereceu a N/ melhor atenção e sobre a qual nos cumpre pronunciar*

*- Atento o teor da mesma e em resposta, cumpre-nos informar desde já que o seu pedido de folgas fixas aos fins de semana, não se enquadra no âmbito da faculdade prevista no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Tal normativo apenas confere ao trabalhador a possibilidade de escolher, dentro de certos limites apenas as horas de início e termo do período normal de trabalho diário e não o determinar os dias de trabalho em que se distribui o seu período normal de trabalho semanal, como pretende agora fazer pelo que nesta parte o seu pedido estará prejudicado, sendo desde já recusado.*

*- Por outro lado, tomamos conhecimento de que V Ex, no passado dia 27 de dezembro de 2014 formulou verbalmente perante a Diretora de Unidade ... o pedido de alteração do seu horário por forma a poder conciliar aquele horário com o que lhe fora atribuído num outro emprego que iniciaria a 29 de dezembro de 2014.*

*Nesse sentido e por forma a podermos apurar o fim a que se destina o presente pedido de horário flexível por si formulado tendo em consideração todas as circunstâncias de facto que o motivam, requer-se a V Ex<sup>a</sup> que apresente o competente documento comprovativo a ser emitido pela Segurança Social e/ou pela Autoridade Tributária, no qual seja certificado, pelo menos o seguinte, o seu cadastro de contribuições pelo menos desde início de dezembro de 2014 até à presente data, a menção à identificação da(s) entidade(s) para as quais V Ex vem prestando a sua atividade, bem como o período normal de trabalho semanal e o tipo de contrato existente com todas as entidades para as quais preste a sua atividade ou serviço.*

*- Sem prejuízo do supra exposto e dando cumprimento ao estabelecido no n.º3 do artigo n.º57.º do supra referido diploma legal, informamos que:*

*Como é do conhecimento de V. Exa o estabelecimento onde tem vindo a laborar, à semelhança dos restantes da mesma marca, tem a necessidade imperativa de organizar os horários de trabalho em horários e turnos, para cumprir o horário alargado de funcionamento do mesmo (das 8:00h às 00:30h).*

*O estabelecimento “...” tem atualmente ao seu serviço 18 colaboradores, sendo apenas 5 elementos pertencentes à equipa de direção e nos quais se inclui V. Ex os restantes 13 operadores sendo que 9 colaboradores se encontram em regime de trabalho a tempo inteiro – 4h horas semanais- nos quais se inclui V EXA com exceção dos restantes 9 trabalhadores que estão a tempo parcial.*

*Aquela Unidade detém atualmente o número mínimo de trabalhadores considerado indispensável para assegurar os serviços necessários ao funcionamento daquele estabelecimento. Os horários de funcionamento daquele estabelecimento têm vindo a ser organizados, sempre que possível, em função da disponibilidade dos colaboradores, atendendo às suas necessidades, nomeadamente as de compatibilização da vida profissional com a pessoal, sendo certo que no caso dos elementos da equipa de direção que exerce funções de gestão de turnos, tem de ser dada preferência à sua respetiva*



*presença nos períodos mais fortes de vendas (naturalmente nos períodos dos almoços e jantares e aos sábados e domingos onde a procura e as vendas mais se fazem sentir) e nos períodos em que é necessário suprir a ausências de alguns daqueles 5 membros da equipa de direção aquando do respetivo gozo de folgas férias e baixas assegurando desta forma, o pleno e regular funcionamento da Unidade dentro do seu horário alargado de funcionamento (das 08 00h às 00 30h)*

*Estes horários são praticados pelos seus trabalhadores por necessidades imperiosas de organização da empresa.*

*Note-se que a organização da unidade é necessariamente feita da seguinte forma:*

*— turno de abertura/manhã (entre as 08 00h e as 16 30h com meia hora de descanso) com pelo menos 6 colaboradores ao serviço, com a presença obrigatória de pelo menos um gestor de turno.*

*— turno intermédio (aos fins de semana ou noutras ocasiões em que se justifique. para reforço dos períodos de maior movimento que entre a hora do almoço e do jantar) entre as 1230 e as 21 h. com meia hora de descanso.*

*— turno de fecho/tarde (entre as 16h e as 00 30h com meia hora de descanso) com pelo menos 6 colaboradores ao serviço, com a presença obrigatória de pelo menos um gestor de turno.*

*Consequentemente, cada um dos turnos (de abertura e fecho) têm forçosamente de ser assegurados por pelo menos um dos elementos da reduzida equipa de Direção (composta apenas por 5 elementos), nomeadamente por V. Exa sendo a presença e disponibilidade daqueles elementos nos turnos que lhes são atribuídos respetivamente, essencial pois aqueles compõem o número mínimo de elementos tidos por indispensáveis para assegurar o pleno e regular funcionamento daquele estabelecimento dentro do seu período de*



*funcionamento e abertura ao público (de Segunda a Domingo das 08.00h às 00.30h)*

*Sucedede que para além de V Exa, desses outros 5 trabalhadores a saber ..., ..., ... e ..., todos a trabalhar em regime de tempo inteiro.*

*Não obstante, os elementos da equipa de Direção também eles fazerem alternadamente turnos de abertura e de fecho, perante a impossibilidade de aqueles colaboradores poderem fazer turnos fixos face,*

*1) às necessidades de organização e funcionamento do estabelecimento e à necessidade de assegurar a igualdade de tratamento entre os trabalhadores no que diz respeito aos horários e gozo das folgas,*

*2) face às ausências ou impedimentos dos outros elementos da equipa (por fazerem turnos de abertura ou de fecho ou por gozo de folga ou de férias. etc),*

*3) e perante as limitações e impedimentos legais à duração máxima da prestação do trabalho, bem como à alteração unilateral pela empregadora dos horários de trabalho dos restantes trabalhadores, não resta outra alternativa à Empresa senão atribuir a V Ex — em igualdade de circunstâncias com os restantes elementos da equipa de Direção, alguns igualmente com responsabilidade parentais perante filhos menores de idade, como é o caso de ... (com 1 filho menor) ... (com 1 filho menor) e de ... (com dois filhos menores) - turnos rotativos no mesmo modo que vem sendo feito atualmente.*

*Sendo assim, a sua presença naqueles turnos constitui uma necessidade imperiosa para a organização e funcionamento daquele estabelecimento Não só para assegurar a presença do número mínimo de colaboradores e chefes de equipa por turno, a fim de garantir a imprescindível coordenação e regular funcionamento da loja durante aqueles mesmos turnos, como também para garantir o cumprimento dos limites legalmente estabelecidos quanto à organização dos tempos de trabalho e descanso dos trabalhadores, atendendo à carga horaria que deverá ser praticada por cada um deles respetivamente, o que*

*ficaria comprometido com a atribuição apenas a si do horário fixo de segunda a sexta das 9.30 às 18.00 conforme por si formulado.*

*Deste modo, atentas as atuais contingências de organização e funcionamento da loja, não nos é de todo possível aceder ao seu pedido de horário flexível nos moldes solicitados sob pena de vermos inevitavelmente prejudicada e comprometida a operacionalidade e o normal funcionamento da Unidade pelas razões expostas, determinadas que são por exigências imperiosas de funcionamento da empresa. informa-se que **é intenção desta empresa recusar o pedido de horário flexível formulado**, podendo V Ex nos termos legais pronunciar-se sobre esta pretensão, incluindo sobre a proposta ora formulada.*

*Apresentamos os nossos melhores cumprimentos*

**1.4.** Pela trabalhadora foi feita a seguinte apreciação:

Assunto: Apreciação face à intenção de recusa de atribuição de horário flexível nos termos do art.º 57.º do Código do Trabalho

*Exmos. Senhores.*

*No seguimento do ofício datado de 2 de fevereiro do corrente ano, segundo o qual, V. Exas comunicam a intenção de recusar o meu pedido de horário flexível, venho apresentar a minha apreciação, ao abrigo do n.º 4 do art.º 57.º do Código do Trabalho nos termos e com os seguintes fundamentos:*

*1º*

*O horário solicitado, insere-se no conceito de horário flexível na medida em que foram escolhidas as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, tal como se encontra previsto no n.º 2 do art.º 56.º do Código do Trabalho.*

2º

*Considerando que o direito à atribuição de um horário flexível visa a conciliação entre a vida profissional e familiar, o mesmo não se resume a uma mera plataforma de horário flexível, contemplando por isso, a possibilidade de determinar os dias de trabalho em que se distribui o período normal de trabalho.*

3º

*O pedido de horário flexível destina-se a um melhor acompanhamento do meu filho, com 3 anos de idade, razão pela qual foi o mesmo solicitado ao abrigo do regime do horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.*

4º

*Sendo certo, que não exerço qualquer outra atividade, em nenhuma outra entidade,*

5º

*Acresce ainda, que ao contrário daquilo que é sustentado por V. Exas. eu não faço parte da equipa de direção, na medida em que tal não me é formalmente reconhecido, nem sequer procedo à abertura ou encerramento da loja, pela simples razão de que não tenho na minha posse a chave para o efeito,*

6º

*Aliás, considerando que o horário que pratico regularmente é o das 16h00 — 24h30, de segunda a domingo, turno de encerramento, existe sempre um outro trabalhador, pertencente à equipa de direção, que detém a chave do estabelecimento, e que, efetivamente procede ao seu encerramento.*

7º

*Pelo que, seria indiferente sob esse ponto do vista, realizar o horário de abertura ou de encerramento, dado que não sou gestora de turno e a minha presença não é obrigatória naqueles turnos.*

8º

*Nem todas as trabalhadoras que fazem parte da equipa de Direção, têm filhos menores, como é alegado por V. Exas. Em todo o caso a aceitação ou recusa do meu pedido, deve ater-se única e exclusivamente às situações atuais e concretas, independentemente de conjeturas sobre se existirão outros pedidos no futuro.*

9º

*Até porque, tal argumento não encontra razão de ser nos termos da lei, dado que, o pedido só pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou impossibilidade de substituição do trabalhador.*

10º

*Ora, não ficou demonstrado de que forma a atribuição daquele horário é impeditivo do normal funcionamento da empresa, nem a impossibilidade da minha substituição, dado que não assumo funções de gestora de turno.*

11º

*Na verdade, a razão pela qual solicito o horário flexível, prende-se com o facto de o horário que pratico atualmente (16h00 - 24h30) não me permitir acompanhar devidamente o meu filho.*

12º

*Isto porque, levo-o de manhã ao infantário pelas 9h00 e já não o volto a ver naquele dia.*

13º

*Considerando que trabalho de segunda a domingo passam-se semanas, em que os únicos momentos que estou com o meu filho são precisamente os momentos em que o levo ao infantário.*

14º

*A atribuição do horário flexível solicitado permitiria acompanhar devidamente o meu filho e passar mais tempo com ele, desde logo, ao final do dia, ao sábado e domingo.*

15º

*Em todo o caso, estou disponível para alargar o horário solicitado, e prestar atividade aos domingos, 1 vez por mês.*

16º

*O direito à conciliação entre a vida profissional e familiar e um direito constitucional. que se encontra igualmente previsto no Código de Trabalho, competindo à entidade empregadora a elaboração do horário de trabalho de forma a permitir essa mesma conciliação.*

*Assim, dado que a conciliação da vida profissional e familiar é de tal forma um aspeto essencial da organização da nossa vida em sociedade, e dada a possibilidade de organização de horários da empresa, reitero o meu pedido a V. Exas. de atribuição da flexibilidade de horário nos termos apresentados e de acordo com o art.º 56.º do CT, ou seja das 9h30 às 18h00, de segunda a sexta-feira com descanso semanal ao sábado e domingo.*

*No entanto, e se assim o entenderem, estou disposta a acordar a prestação de trabalho a um domingo por mês.*

*Atentamente,*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Para os trabalhadores com responsabilidades familiares as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se atualmente estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, independentemente do seu vínculo laboral (setor privado ou setor público).
- 2.2.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
- 2.3.** Para que possa exercer o referido direito, estabelece o n.º 1 do referido artigo 57.º que *o trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
  - b) Declaração da qual conste: (...)*
    - i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; (...)*
- 2.4.** O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

**2.5.** Todavia, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador/a, por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do aludido artigo 57.º.

**2.6.** Por seu turno, estabelece a alínea a) do n.º 8 do citado artigo, que se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido.

**2.7.** Cumpre ainda referir o disposto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que prevê o seguinte:

*Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos (...) se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5, ou seja, a entidade empregadora deve remeter o processo à CITE nos 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação das/os trabalhadoras/es da intenção de recusa.*

**2.8.** Dispõe também, sobre a matéria, o CT, Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção I Disposições gerais, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “Deveres do empregador” que:

“(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

**2.9.** E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “Elaboração do horário de trabalho” que a entidade empregadora deve:

“(...) a) (...);

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)"

### III – APRECIÇÃO DO CASO CONCRETO

**3.1.** No caso em análise a Trabalhadora solicitou, por requerimento rececionado na entidade empregadora ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, horário flexível de trabalho.

**3.2.** A entidade empregadora respondeu, a 2.2.2015 tendo entregue a intenção de recusa, apresentando como motivos imperiosos.

*- Sem prejuízo do supra exposto e dando cumprimento ao estabelecido no n.º3 do artigo n.º 57.º do supra referido diploma legal, informamos que:*

*Como é do conhecimento de V. Exa o estabelecimento onde tem vindo a laborar, à semelhança dos restantes da mesma marca tem a necessidade imperativa de organizar os horários de trabalho em horários e turnos, para cumprir o horário alargado de funcionamento do mesmo (das 8:00h às 00:30h)*

*O estabelecimento ... tem atualmente ao seu serviço 18 colaboradores, sendo apenas 5 elementos pertencentes à equipa de direção e nos quais se inclui V Ex os restantes 13 operadores sendo que 9 colaboradores se encontram em regime de trabalho a tempo inteiro – 40 horas semanais- nos quais se inclui V. EXA com exceção dos restantes 9 trabalhadores que estão a tempo parcial.*

*Aquela Unidade detém atualmente o número mínimo de trabalhadores considerado indispensável para assegurar os serviços necessários ao funcionamento daquele estabelecimento.*

*Os horários de funcionamento daquele estabelecimento têm vindo a ser organizados, sempre que possível, em função da disponibilidade dos colaboradores, atendendo às suas necessidades, nomeadamente as de compatibilização da vida profissional com a pessoal, sendo certo que no caso dos elementos da equipa de direção que exerce funções de gestão de turnos tem de ser dada preferência à sua respetiva presença nos períodos mais fortes de vendas (naturalmente nos períodos dos almoços e jantares e aos sábados e Domingos onde a procura e as vendas mais se fazem sentir) e nos períodos em que é necessário suprir as ausências de alguns daqueles 5 membros da equipa de direção aquando do respetivo gozo de folgas férias e baixas assegurando desta forma, o pleno e regular funcionamento da Unidade dentro do seu horário alargado de funcionamento (das 08 00h às 00 30h).*

*Estes horários são praticados pelos seus trabalhadores por necessidades imperiosas de organização da empresa.*

*Note-se que a organização da unidade é necessariamente feita da seguinte forma:*

*— turno de abertura/manhã (entre as 08:00h e as 16:30h com meia hora de descanso) com pelo menos 6 colaboradores ao serviço, com a presença obrigatória de pelo menos um gestor de turno.*

*— turno intermédio (aos fins de semana ou noutras ocasiões em que se justifique. para reforço dos períodos de maior movimento que entre a hora do almoço e do jantar) entre as 12.30 e as 21 h. com meia hora de descanso, — turno de fecho/tarde (entre as 16h e as 00 30h com meia hora de descanso) com pelo menos 6 colaboradores ao serviço, com a presença obrigatória de pelo menos um gestor de turno*

*Consequentemente, cada um dos turnos (de abertura e fecho) têm forçosamente de ser assegurados por pelo menos um dos elementos da reduzida equipa de Direção (composta apenas por 5 elementos), nomeadamente por V. Exa sendo a*

*presença e disponibilidade daqueles elementos nos turnos que lhes são atribuídos respetivamente, essencial pois aqueles compõe o numero mínimo de elementos tidos por indispensáveis para assegurar o pleno e regular funcionamento daquele estabelecimento dentro do seu período de funcionamento e abertura ao publico (de Segunda a Domingo, das 08:00h às 00:30)*

*(...)*

*Sendo assim, a sua presença naqueles turnos constitui uma necessidade imperiosa para a organização e funcionamento daquele estabelecimento não só para assegurar a presença do número mínimo de colaboradores e chefes de equipa por turno, a fim de garantir a imprescindível coordenação e regular funcionamento da loja durante aqueles mesmos turnos, como também para garantir o cumprimento dos limites legalmente estabelecidos quanto à organização dos tempos de trabalho e descanso dos trabalhadores, atendendo à carga horaria que deverá ser praticada por cada um deles respetivamente, o que ficará comprometido com a atribuição apenas a si do horário fixo de segunda a sexta das 9: 30 às 18:00 conforme por si formulado.*

- 3.3. Conforme referido, a entidade empregadora apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 3.4. Ou seja, fundamentando o pedido em **exigências imperiosas do funcionamento da empresa**, ou especificado as mesmas, ou na **impossibilidade de substituir o trabalhador** se este for indispensável, ou em **qualquer outro motivo**.
- 3.5. A entidade empregadora para demonstrar as exigências imperiosas que a impedem de conceder o horário flexível solicitado clarificou que o horário

solicitado não é exequível dentro dos horários existentes e que a sua concessão implicaria a ausência de trabalhadores/as durante o período que media entre a hora de saída pretendida e a hora do turno em vigor, o que justifica a indispensabilidade do trabalho prestado pela trabalhadora.

- 3.6.** Assim, tendo em conta o que foi efetivamente alegado pela entidade empregadora, não é possível à CITE concluir, com base nos fundamentos evocados que, na organização atual do serviço não seja comprometida, desvirtuando os turnos existentes, ou que possa ser concedido o que é requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares.
- 3.7.** Sem embargo da conclusão alcançada no processo em análise, enfatiza-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadoras com filhos menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 3.8.** Caso venham a existir outros trabalhadores que requeiram o mesmo, numa eventual colisão de direitos com outros trabalhadores em idênticas circunstâncias, e não sendo possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, relembra-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), o qual clarificou o seguinte: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste*

*modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.”*

- 3.9.** Neste sentido, e face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercê-los equitativamente.
- 3.10.** Assim, conclui-se que a entidade empregadora apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa o seu funcionamento, bem como os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela mesma trabalhadora.

#### IV – CONCLUSÃO

- 4.1.** Na sequência do exposto, a CITE **emite parecer favorável** à intenção de recusa do pedido de horário flexível da trabalhadora.
- 4.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 212º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE MARÇO DE 2015, COM VOTO CONTRA DA UGT E DA CGTP, CUJA REPRESENTANTE PROFERIU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:**

*A CGTP vota contra o presente parecer porquanto se entende que nas razões que a empresa alega não estão comprovados quais os trabalhadores que estão objetivamente em colisão de direitos com a trabalhadora que solicita o horário e por outro lado não se comprova objetivamente que o horário solicitado seja incompatível com o funcionamento do estabelecimento.*