

## PARECER N.º 444/CITE/2016

**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 1454 – FH/2016

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 26/8/2016, da empresa ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...

1.2. Através de requerimento datado de 12/7/2016, e recebido pela entidade patronal em 29/7/2016, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos termos seguintes:

1.2.1. *Vem, nos termos do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, requerer a V(s) Ex<sup>a</sup>(s) que lhe seja atribuído um regime de horário flexível (nos dias úteis) para prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha menor de 12 anos, pelo período de sete anos, de modo a poder conciliar a sua vida profissional com a vida escolar da menor.*

1.2.2. *Sendo o seu agregado familiar constituído por si e pela sua filha menor, não tem quem a acompanhe até à escola e a traga de regresso a casa.*

1.2.3. *Assim, requer a V(s) Ex<sup>a</sup>(s) se digne(m) ordenar a elaboração e a fixação do seu horário de trabalho em regime de horário flexível, entre as 8h30m e as 18h, de acordo com a organização de horário de trabalho que considerar(em) mais adequado, por forma a proporcionar a conciliação da sua vida pessoal com a sua vida familiar, nomeadamente com os horários escolares da sua filha com 5 anos de idade, a frequentar a pré-primária.*

- 1.2.4.** *Nos fins de semana não pretende beneficiar do regime de horário flexível, mas solicita que lhe seja facultada pelo menos uma folga num fim de semana, uma vez por mês.*
- 1.2.5.** *Declara que a filha menor ..., nascida em 21/06/2011, vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente.*
- 1.3.** *Através de ofício datado de 16/8/2016 remetido à trabalhadora requerente por correio registado no mesmo dia, a entidade patronal comunicou a recusa do pedido, com os seguintes fundamentos:*
- 1.3.1.** *Informamos que se impõe, desde logo, a recusa do pedido, uma vez que os limites temporais indicados apenas permitem uma variação de trinta minutos nas oito horas de período normal de trabalho diário que deve prestar, pelo que o seu requerimento é inadmissível, por não respeitar os requisitos legais para a atribuição de horário flexível (cfr. artigo 56.º, n.º 3 do Código de Trabalho), sendo que, na realidade, pretende horário fixo.*
- 1.3.2.** *Ainda que assim se não entendesse, existem necessidades imperiosas de funcionamento da empresa, que impedem a concessão do horário flexível solicitado, tal como explicitado detalhadamente no documento anexo, do qual constam os fundamentos da intenção de recusar o pedido, relacionados com o funcionamento do ... de Coimbra e da Secção/Mercado onde presta trabalho.*
- 1.3.3.** *No ... de Coimbra são praticados horários diversos, tendo os trabalhadores a tempo completo períodos de trabalho de 8 horas diárias e com dias de descanso semanal rotativos, nos termos da Cláusula 11.ª do CCT, vigorando as escalas de horário por um período mínimo de um mês.*
- 1.3.4.** *Os horários são organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 dias da semana, pois o estabelecimento está aberto ao público durante os 7 dias da semana, em conformidade com a Cláusula 10.ª, n.º 1, alínea c) do CCT.*
- 1.3.5.** *O descanso semanal é organizado para que coincida, pelo menos, com 15 domingos por ano, dos quais 5 desses domingos combinam, preferencialmente, com descanso ao sábado, em conformidade com a Cláusula 10.ª, alínea c) do CCT.*

- 1.3.6.** *No regime de horários diversificados com 8 horas de trabalho diário, existem, em regra, três escalas de horário: o da abertura, focado no período da manhã e início da tarde, o intermédio, focado no período da tarde, e o de fecho, centrado no final da tarde e período noturno, acompanhando a abertura do estabelecimento que encerra às 23h00m, de 2.<sup>a</sup> Feira a Sábado e às 22h00m, aos Domingos e Feriados.*
- 1.3.7.** *A trabalhadora é mãe de uma menor de 5 anos, e presta em média 40 horas semanais e 8 horas de trabalho diário, em regime de horários diversificados, praticando o horário de abertura, o intermédio e o de fecho e em rotação com os demais colegas da Secção/Mercado, como acontece, aliás, com a totalidade dos trabalhadores da empresa e do ... de Coimbra que se encontram em situação idêntica à da trabalhadora.*
- 1.3.8.** *Em 29-07-2016 foi recebido o requerimento da trabalhadora no qual pretende que lhe seja atribuído horário em regime de flexibilidade e a elaboração e fixação de horário de trabalho em regime de horário flexível, entre as 08h30m e as 18h00m, por forma a proporcionar a conciliação da sua vida pessoal com a da sua vida familiar, nomeadamente com os horários escolares da sua filha com 5 anos de idade, a frequentar a pré-primária.*
- 1.3.9.** *A trabalhadora requereu, especificamente, que lhe sejam garantidos os seguintes horários:*
- 2.<sup>a</sup> Feira a 6.<sup>a</sup> Feira - das 08h30m às 18h00m.
  - Fins de semana - não pretende beneficiar do regime de horário flexível, apenas, pelo menos, 1 folga num fim de semana, uma vez por mês.
- 1.3.10.** *Segundo o disposto no artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho, o trabalhador com filho menor de 12 anos, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível.*
- 1.3.11.** *Sendo que no regime de horário flexível, 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).*
- 1.3.12.** *O horário flexível deve ser elaborado pela entidade patronal e obedecer às seguintes condições (conforme Artigo 56.º, n.º 3 do Código do Trabalho):*
- i) *Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a*

*metade da duração do período normal de trabalho diário.*

- ii) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com a duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.*
- iii) Estabelecer um período para intervalo de descanso de duração não superior a duas horas.*

**1.3.13.** *Da mera leitura do requerimento da trabalhadora, resulta claro que o mesmo não visa a atribuição de horário flexível, nos termos das condições legais atrás referidas, mas um horário fixo, das 08h30m às 18h00m.*

**1.3.14.** *Aliás, o horário pretendido não permite à empresa fixar um período de presença obrigatória de duração igual a metade do período normal de trabalho diário nem 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.*

**1.3.15.** *De facto, os limites temporais indicados pela trabalhadora apenas permitem uma variação de uma hora nas oito horas de período normal de trabalho diário que a trabalhadora deve prestar, pelo que o seu requerimento não é admissível, por não respeitar os requisitos legais para a atribuição de horário flexível.*

**1.3.16.** *Caso assim se não entenda, o que se admite apenas por mera necessidade de raciocínio, passa a analisar-se a possibilidade de atribuição do horário pretendido pela trabalhadora, entre as 08h30m e as 18h00m, de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> Feira, correspondente, na prática, ao horário de abertura na Loja (08h30m) e uma folga num fim de semana, uma vez por mês.*

**1.3.17.** *Atentas as circunstâncias que passarão a expor-se, a prestação de trabalho da forma requerida pela trabalhadora - maioritariamente correspondente ao horário de abertura - é inoportuna para a organização do trabalho no ... de Coimbra.*

**1.3.18.** *De facto, a Loja tem o período de abertura ao público entre as 08h30m e as 23h00m de 2.<sup>a</sup> Feira a Sábado e das 08h30m às 22h00m aos Domingos e Feriados.*

**1.3.19.** *A equipa da Secção/Mercado de Charcutaria e Queijaria é constituída por 6 trabalhadores, havendo necessidade da presença de trabalhadores entre as 06h00m e as 24h00m, para executarem as tarefas normais de rotina de preparação, corte, embalamento dos diversos produtos, reposição, verificação*

*dos períodos de validade, verificação das condições de exposição e conservação dos mesmos nas câmaras frigoríficas e expositores, designadamente aspetos ligados à Segurança Alimentar, atendimento dos clientes e outras tarefas conexas, durante os períodos imediatamente anteriores à abertura do estabelecimento ao público e a abertura ao público.*

*Existe ainda o trabalho relacionado com a fiabilidade dos preços de venda ao público afixados nos produtos em livre serviço.*

*Após o encerramento ao público, é necessário serem efetuadas tarefas de limpeza e desinfeção específica, de preparação dos expositores, dos materiais, das câmaras de conservação e dos expositores para o período de encerramento do estabelecimento ao público, etc.*

- 1.3.20.** *Para garantir o bom funcionamento da Secção/Mercado em causa são necessários 2 trabalhadores com horário de abertura (entrada às 06h00m), 1 com horário intermédio (entrada entre as 10h30m e as 11h00m) e 1 com horário de fecho (entrada às 15h00m, e às 14h00m aos Domingos e Feriados).*
- 1.3.21.** *Existem ainda inventários regulares, tarefa também realizada pelos Operadores afetos às respetivas Secções/Mercados, neste caso Charcutaria e Queijaria, sendo os horários adaptados para o efeito.*
- 1.3.22.** *Anexa-se horário-tipo dos trabalhadores das Secções/Mercados em causa, sem qualquer pessoa de férias, mas considerando o pedido da trabalhadora, através do qual se constata que nos dias assinalados a amarelo (horário a realizar pela ...), apenas estaria no horário das 06h00m um trabalhador alocado à queijaria, que teria de executar sozinho o corte do queijo de barra e proceder ao respetivo acondicionamento em cuvetes para serem colocados nos expositores em livre serviço, cortar em porções diversas queijos estrangeiros, Açores e outros nacionais e proceder ao registo em documento próprio, de acordo com as regras de segurança alimentar (HACCP).*
- 1.3.23.** *Como consequência deste facto, à hora de abertura do ..., o balcão de Charcutaria não teria os produtos devidamente fatiados, abrindo com os tabuleiros vazios, uma vez que o único trabalhador de serviço apenas poderia proceder à preparação do balcão de Queijaria.*

- 1.3.24.** *Esta situação não pode acontecer, em circunstância alguma, sendo que, a suceder, implicaria perda de vendas, insatisfação dos clientes e acarretaria outros prejuízos importantes para o ..., como perda de imagem e confiança por parte dos clientes.*
- 1.3.25.** *Considerando a hipótese de um dos trabalhadores da Secção/Mercado se encontrar de férias, verifica-se que, num dia da semana, não haveria ninguém para fazer a hora de jantar do trabalhador do horário de fecho.*
- 1.3.26.** *Noutro dia, entrando a Requerente às 08h30m, não haveria ninguém para preparar os balcões de Charcutaria e de Queijaria, onde é feita a venda de artigos em atendimento.*
- 1.3.27.** *Acresce que, por falta de pessoal, não seria possível realizar-se a reposição dos produtos nos expositores de venda em livre serviço.*
- 1.3.28.** *Reitera-se, assim, o já expandido quanto às consequências muito negativas para o ... de Coimbra, quer a nível de restantes trabalhadores da Secção 1 Mercado de Charcutaria e Queijaria, insatisfação de clientes e perda de vendas, de imagem e de confiança dos clientes, que a situação inevitavelmente acarretaria, caso viesse a suceder.*
- 1.3.29.** *Acresce que a Requerente pretende ainda uma folga por mês num fim de semana, o que implica profundas alterações nos horários dos restantes trabalhadores da Secção/Mercado em causa.*
- 1.3.30.** *Sendo certo que, legalmente, todos têm direito a folgar em alguns fins de semana, a pretensão da Requerente, quanto ao horário semanal e folga em fim de semana, a ser aceite, causaria ainda um trabalho esgotante para os restantes trabalhadores.*
- 1.3.31.** *A empresa esclarece ainda que, sendo sensível à situação pessoal da trabalhadora Requerente, conseguiu escalá-la apenas três (3) vezes para o horário de fecho, durante o ano de 2016, um dos quais não foi sequer cumprido, por se encontrar de baixa.*
- 1.3.32.** *Finalmente, pretende a empresa deixar registado que dois outros trabalhadores da Secção/Mercado de Charcutaria e Queijaria, a ... - que tem uma filha de 9 anos e o marido a trabalhar por turnos -, e o ... - que tem 2 gémeos de oito meses - manifestaram verbalmente intenção de pedirem horário flexível e a*



... - que também é mãe e está divorciada - também manifestou desejo de folgar em dois (2) Domingos por mês.

**1.3.33.** A serem concedidos os horários pretendidos, quer o agora solicitado pela Requerente ... quer pelos três (3) restantes trabalhadores acima mencionados, no total de quatro (4), dos seis (6) trabalhadores afetos à Secção/Mercado de Charcutaria e Queijaria, o ... não teria quaisquer condições para manter em funcionamento as ditas Secções/ Mercados.

**1.3.34.** Nem seria uma situação minimamente proporcional e equitativa quanto aos restantes dois (2) trabalhadores.

**1.3.35.** Atento o exposto, a ..., S.A., tem intenção de recusar o requerimento apresentado pela trabalhadora ..., nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**1.4.** A trabalhadora apresentou a sua apreciação à recusa datada de 20/8/2016 e entregue na empresa em 23/8/2016, nos seguintes termos:

**1.4.1.** Vem, nos termos do artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho, apresentar a V. Ex.ªs a sua apreciação à comunicação da intenção de recusa do requerimento para horário flexível, o que faz nos seguintes termos:

**1.4.2.** A trabalhadora requereu à sua entidade empregadora que lhe seja atribuído um regime de horário flexível (apenas nos dias úteis) para prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha menor de 12 anos, pelo período de sete anos, de modo a poder conciliar a sua vida profissional com a vida escolar da menor. Sendo o seu agregado familiar constituído por si e pela sua filha menor, não tem quem a acompanhe até à escola e a traga de regresso a casa.

**1.4.3.** A lei consagra o regime de horário flexível para que os trabalhadores, pais de filhos menores com idade inferior a 12 anos, possam concretizar o direito que tem tutela constitucional: o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, tendo como objetivo conceder proteção aos menores, sacrificando em certa medida, outros interesses e direitos. A flexibilidade visa, pois, o superior interesse da criança e os seus direitos fundamentais.

**1.4.4.** Deste modo, o Código do Trabalho estabelece que os pedidos de flexibilidade do horário de trabalho de pais com filhos menores com idade inferior a 12 anos

*apenas podem ser recusados com fundamento em “exigências imperiosas do funcionamento da empresa” ou “impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”.*

- 1.4.5.** *V. Ex.ªs alegam a existência de necessidades imperiosas de funcionamento da empresa que impedem a concessão do horário flexível solicitado.*
- 1.4.6.** *Mas da exposição dos motivos conclui-se que não se verifica a existência de necessidades imperiosas de funcionamento da empresa que fundamentem a intenção de recusar o pedido da trabalhadora, pois não se constata uma situação excecional que impeça que a requerente beneficie da flexibilidade de horário para o acompanhamento da sua filha menor.*
- 1.4.7.** *A trabalhadora reconhece que a flexibilidade do seu horário de trabalho provocará um reajustamento dos turnos e horários, de modo a solucionar eventuais dificuldades que foram alegadas pela entidade patronal mas que não configuram uma situação excecional que represente quaisquer exigências imperiosas de funcionamento da empresa.*
- 1.4.8.** *Essas mesmas dificuldades surgem igualmente quando os trabalhadores gozam férias ou quando faltam por motivos de doença, por exemplo, e que são inevitavelmente solucionadas.*
- 1.4.9.** *A requerente limitou o seu pedido de flexibilidade do horário de trabalho aos dias úteis, ficando disponível aos fins de semana para trabalhar em qualquer turno, abdicando assim dos termos de flexibilidade que o próprio regime lhe concederia, contribuindo deste modo para a resolução de eventuais dificuldades que possam surgir.*
- 1.4.10.** *Não é seu propósito criar situações de conflito com a empresa e/ou com os seus colegas, pretende apenas o exercício do direito, previsto legalmente, de conciliação da sua vida profissional com a vida familiar, não se verificando no seu caso concreto os motivos previstos na lei para recusa do seu pedido.*
- 1.4.11.** *A entidade patronal não instituiu um regime de horário flexível como regra, sendo legalmente pertinente a pretensão da trabalhadora, mãe de uma criança com 5 anos de idade e que sabe ser o único pedido até ao momento na secção em que trabalha.*



- 1.4.12. *Aliás, V. Ex.ªs não atestam que seja concreta a pretensão de horário flexível dos outros trabalhadores da mesma secção.*
- 1.4.13. *V. Ex.ªs alegam que a trabalhadora pretende horário fixo.*
- 1.4.14. *A trabalhadora não requer horário fixo, embora dentro das margens móveis de entrada e saída e dos períodos de presença obrigatória que constituem o horário flexível, é sempre possível cumprir um horário fixo que é habitualmente pedido pelo trabalhador no interesse do empregador.*
- 1.4.15. *Solicita sim a flexibilidade do horário de trabalho dentro de determinados limites e condições: entre as 8h30m e as 18h de segunda a sexta-feira. O pedido da trabalhadora ultrapassa em meia hora o seu período normal de trabalho diário, excluindo os fins de semana do seu pedido, preenchendo os requisitos legais para atribuição de horário flexível*
- 1.4.16. *Requer, pois, uma plataforma móvel e não fixa de horário de trabalho, pretendendo cumprir o horário de trabalho definido dentro das condições expostas.*
- 1.4.17. *Assim, requer a V. Ex.ªs se digne(m) ordenar a elaboração e a fixação do seu horário de trabalho em regime de horário flexível, entre as 8h30m e as 18h, de segunda a sexta-feira e de acordo com a organização de horário de trabalho que considerar(em) mais adequado, por forma a proporcionar a conciliação da sua vida pessoal com a sua vida familiar, nomeadamente com os horários escolares da sua filha com 5 anos de idade, a frequentar a pré-primária.*

## **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.** Conforme dispõe o n.º 2 deste artigo, *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.*
- 2.5.** 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;*
  - *Declarar que o menor vive consigo, em comunhão de mesa e habitação.*
- 2.6.** 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*, dispendo 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.
- 2.7.** 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/a trabalhador/a, 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.

- 2.8.** No processo ora em apreciação, a trabalhadora requer um horário *que decorra entre as 9h e as 18h.*
- 2.9.** A entidade patronal apresenta como justificação para a recusa, em síntese, que:
- 2.9.1.** *O requerimento é inadmissível por o pedido apresentar uma variação mínima de 30 m.*
- 2.9.2.** *A totalidade dos trabalhadores da empresa prestarem trabalho em regime rotativo, cumprindo as regras do contrato coletivo de trabalho aplicável;*
- 2.9.3.** *A prestação de trabalho no horário pretendido pela trabalhadora é incompatível com a organização de trabalho da secção onde a trabalhadora está inserida que é constituída por 6 trabalhadores/as que têm de assegurar o horário de abertura da secção entre as 6h e as 24h e assegurarem todas as tarefas que lhes competem, sendo necessários/as 2 trabalhadores/as no horário de abertura, 1 no horário intermédio e 1 no horário de fecho.*
- 2.10.** A trabalhadora apresenta a sua apreciação reafirmando a necessidade de conciliação, e considera não existirem razões imperiosas do funcionamento da empresa que justifiquem a recusa do horário.
- 2.11.** Analisando a resposta da entidade empregadora, diga-se que não tem razão relativamente à regularidade do pedido, visto que, aquilo que a trabalhadora solicita se enquadra no disposto no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, ou seja, indica *as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*
- 2.12.** E, tal como tem sido entendimento da CITE, nomeadamente no parecer n.º 140/CITE/2016, *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.*

- 2.13.** Por outro lado, ao determinar no artigo 212.º, n.º 2, al. b) do Código do Trabalho que compete ao empregador *facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar*, a lei impõe ao empregador a elaboração de horários de trabalho que deem execução a esse direito constitucional (art.º 59.º CRP).
- 2.14.** O mesmo decorre do artigo 127.º n.º 3, que dispõe que *o empregador deve proporcionar ao trabalhador as condições que favoreçam a conciliação da vida profissional com a vida familiar*.
- 2.15.** Nos casos em que o/a trabalhador/a apresente requerimento com base no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora deve fundamentar a recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a.
- 2.16.** Ou seja, a lei exige que, em caso de recusa, o interesse do serviço seja fundamentado em razões imperiosas, e, portanto, a fixação do horário de trabalho de um/a trabalhador/a pela entidade patronal, conforme é sua competência nos termos do artigo 212.º do Código do Trabalho, deve ter em conta o funcionamento do serviço.
- 2.17.** Compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, 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 mesmo, também de interesse público, além do mais, por resultar de previsão legal e constitucional.
- 2.18.** Portanto, sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à

conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar e o correspondente dever do empregador de a promover, impõe que, na elaboração dos horários de trabalho, este garanta, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento organizacional, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço.

**2.19.** Nestas circunstâncias, o empregador deve autorizar o horário requerido pelos trabalhadores/as para efeitos de conciliação, na medida do que é possível, compatibilizando-o com o funcionamento do serviço, salvo *razões imperiosas* que o impeçam de todo, e tendo também em conta os horários do/as restantes trabalhadores/as.

**2.20.** No caso concreto, a entidade empregadora apresenta não só razões do funcionamento do serviço como também regras de elaboração dos horários de trabalho, que decorrem da regulamentação do assunto pelo contrato coletivo de trabalho aplicável, donde resulta que, o cumprimento do horário pretendido pela trabalhadora requerente levaria à ocorrência de períodos não cobertos pelo número de trabalhadores indicados, por forma a ser prestado um serviço aos clientes com a qualidade exigida.

**2.21.** Assim, considera-se que a recusa está devidamente fundamentada, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, em razões imperiosas do funcionamento do serviço.

### III – CONCLUSÃO

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

- a) Emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa pela entidade empregadora ..., S.A., do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, formulado pela trabalhadora ...
- b) A entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve proporcionar à trabalhadora 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.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 31 DE AGOSTO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES, COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO DESTAS:**

***“A CGTP-IN e a UGT votam contra o parecer, por entenderem que o horário solicitado pela trabalhadora não pode ser recusado por se considerar que não está objetivamente demonstrado que existe um fundamento de recusa assente em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade concreta de substituir a trabalhadora ou de encontrar uma solução adequada à concessão do direito à conciliação.”***