

PARECER N.º 137/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 315 - FH/2018

I – OBJETO

- 1.1. Em 15.02.2018, a CITE recebeu da ... 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 17.01.2018, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“A trabalhadora, com a função de ... (Assistente ...), vem, nos termos e para os efeitos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT), requer a V. Exas. o seguinte:*
 - 1.2.2. *A requerente é mãe de 4 filhos, 2 dos quais menores, de 10 anos de idade e de 8 anos de idade.*

- 1.2.3. *Os menores vivem em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.2.4. *Atendendo às idades dos menores, o requerente presta-lhe cuidados diários imprescindíveis para o seu saudável desenvolvimento, nomeadamente, e apenas a título exemplificativo, acompanha e recolhe os menores aquando do momento de entrada e saída do estabelecimento de ensino no qual está matriculado.*
- 1.2.5. *Com o horário de trabalho atual, por turnos, o requerente quase nunca consegue acautelar os horários das atividades extra curriculares, o acompanhamento às consultas de psicologia infantil e às consultas da especialidade de alergologia que o seu filho mais novo carece dado que sofre de doença crónica designada de asma, nem o apoio ao fim de semana, imprescindíveis para o cumprimento dos deveres de assistência, convivência, cuidado e proteção, entre outros.*
- 1.2.6. *Até à data podia contar com o auxílio da avó paterna dos menores, porém devido a doença do foro oncológico do avô paterno e aos cuidados permanentes que necessita, este auxílio já não é possível.*
- 1.2.7. *Vem, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, requerer o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, uma vez que os menores tem idade inferior a 12 anos e com o ora requerente, vive em comunhão de mesa e habitação, nos termos do artigo 57.º, n.º 1, al. b) i), até a mesma perfazer a referida idade (art.57.º, n.º 1, al. a).*
- 1.2.8. *Para tal vem indicar o período normal de trabalho das 08h00m às 16h00m de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos fins de*

semana e feriados, bem como as épocas festivas relacionadas no ponto 6, nos termos do artigo 56.º n.º 2 do CT.

1.2.9. *O objetivo do horário flexível é proteger a maternidade e a paternidade, que constituem valores sociais eminentes nos termos do artigo 33.º do CT e protegidos constitucionalmente, designadamente mediante o artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa (CRP).*

1.2.10. *Motivo pelo qual os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições dignificantes e que lhes permita a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 59.º da CRP”.*

1.3. Em 02.02.2018, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Acusamos a receção da sua missiva em ref., nos termos da qual pretende que lhe seja atribuído um horário flexível “sem especificar o período, um horário das 8h00 às 16h00 de 2ª feira a 6ª feira, com exclusão dos fins de semana e feriados, bem como as épocas festivas”, fundamentado no facto de ter dois filhos menores de 12 anos (tem a esta 8 e 10 anos), e não ter quem o acompanhe ou tique com o mesmo fora de tais períodos.*

1.3.2. *A empresa procedeu à análise do seu pedido e nessa sequência vem notificá-lo(a) da intenção de recusa parcial do mesmo, contrapondo como alternativa beneficiar de tal horário de forma rateada, com base na seguinte motivação:*

- 1.3.3. *Pelo facto do seu pedido não se enquadrar no regime de flexibilidade que lei prevê e admite.*
- 1.3.4. *O horário que solicita poderá não permitir a existência de pausa para refeições e descanso;*
- 1.3.5. *A sua pretensão de prestar a sua atividade diária em turno de trabalho com entrada às 09 horas e saída às 17 horas configura um pedido de horário fixo, não se enquadrando no regime de flexibilidade configurado pelo legislador nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho.*
- 1.3.6. *Como facilmente se percebe, não é isso que V. Exa. pretende. Aquilo que requer é precisamente o oposto: um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas e rígidas. Assim, e na verdade, o seu requerimento não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um simples pedido de alteração do horário de trabalho.*
- 1.3.7. *Por horário flexível entende-se aquele em que o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do horário de trabalho, mas dentro de certos limites, nomeadamente dentro dos períodos balizados pelo empregador ao abrigo do artigo 56.º n.º 3 alínea b) do CT, de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades parentais. Períodos esses definidos pelo empregador dentro de uma banda ou intervalos que deveriam resultar do seu pedido (e não resultam).*
- 1.3.8. *Não temos, face ao exposto, como coberto pelo âmbito do direito a um horário flexível a exigência de um horário de trabalho fixo e rígido*

de oito horas, sem qualquer banda de oscilação e de compensação ao longo do tempo em que vigore.

- 1.3.9.** *Aliás, na impossibilidade da sua vida pessoal e familiar não lhe permitir trabalhar fora de tal intervalo fixo de horas, talvez a possibilidade de recorrer ao trabalho a tempo reduzido ou parcial (arte 55.º e 57.º do CT), seja mais consentânea com a realidade, fator que querendo considerar e propor para análise à empresa, poderemos considerar, se e na medida em que for viável.*
- 1.3.10.** *No seu pedido menciona que pretende um horário com início às 08h00 e fim às 16h00. Como o turno de trabalho que solicita perfaz somente 8 horas, não deixa qualquer margem para colocar uma pausa no tempo de trabalho entre as 3 e as 5 horas de serviço, com duração mínima de uma hora e máxima de duas horas, conforme Código de Trabalho em vigor (art.º 213.º do CT). A inexistência dessa margem faz com que não possamos garantir a existência de tempo de pausa efetivo ao longo das 8 horas de trabalho.*
- 1.3.11.** *Existem, também, exigências imperiosas do funcionamento da entidade empregadora que a tal obstam, e que são expostas nos seguintes termos:*
- A. Aquelas que são as características e necessidades da ..., e sua forma de funcionamento dos serviços;*
 - B. As consequências práticas e objetivas que tal tem na impossibilidade de satisfação na íntegra do horário por si requerido;*
 - C. Contraproposta para beneficiar de horário flexível que permita compatibilizar os interesses e necessidades de ambas as partes.*

- 1.3.12. *Como é do seu conhecimento, a empresa presta serviços de segurança privada por conta e à ordem de terceiros clientes, sendo o respetivo espectro horário de trabalho de prestação dos serviços, determinado pelas necessidades do clientes, que assim os contrata (art. 11.º, 97.º e 118.º do CT).*
- 1.3.13. *Está atualmente a exercer funções de Assistente ... (vulgo ... - adiante designado por ... ou ...), tendo como funções o controlo de ..., o rastreio de ..., ... e ... (estes, sejam ..., seja de ...), à zona ... ou de ... ou ... (também designada abreviadamente por "..."), para o Cliente ..., no ... de ... este que labora em regime contínuo, 24 h/dia, todos os dias do ano, tendo sido contratado(a) para trabalhar por turnos, com escalas rotativas de horário de trabalho, logo e portanto, com os dias de descanso obrigatório e complementar semanais a serem gozadas de forma alternada ao longo dos dias da semana.*
- 1.3.14. *De acordo com o CCT do sector, têm obrigatoriamente de ser atribuídas folgas aos Domingos, pelo menos duas vezes de oito em oito semanas (Clausula 16ª do CCT do sector da segurança privada), e todos têm direito a um mês de férias por cada ano civil de acordo com o mesmo CCT e o previsto no CT.*
- 1.3.15. *É dentro deste quadro que compete à empresa dotar de meios humanos para trabalharem nos horários que garantam o cumprimento dos níveis de serviço e as condições de segurança exigíveis (legal e contratualmente). Nem de outra forma, por questões de ábvvia racionalidade económica, operacional e jurídica poderia ser (art.º 64, n.º 1 do CSC).*

- 1.3.16.** *O fluxo maior de ... no ..., decorre entre as 05h00 e as 09h00 na parte da manhã, e entre as 17h00 e as 18h00 da parte da tarde.*
- 1.3.17.** *Há substancial incremento de ... nos turnos de trabalho de sexta a segunda-feira, com especial relevância para os Domingos, dia com o maior número total de ...*
- 1.3.18.** *Assim, e como consequência geral e automática ao nível do funcionamento do serviço, temos que o aumento do número/quantidade das limitações de disponibilidade dos ... para prestar serviços dentro de horas/intervalos horários aquém ou além do intervalo compreendidos entre as 8.00 h e as 17.00 h, determina, por sua vez, e como adiante se demonstra concreta, objetiva e especificamente (B), a impossibilidade, de contar com ... para parte relevante de dias e horas/turnos de trabalho necessários.*
- 1.3.19.** *Concretizando de uma forma objetiva porque é que, na prática e no caso em questão, não é viável conceder na íntegra o horário requerido face às exigências imperiosas de funcionamento da empresa, passamos à sua demonstração.*
- 1.3.20.** *O facto de solicitar só por si um horário de trabalho fixo de 8 horas impede que lhe sejam atribuídas pausas para descanso.*
- 1.3.21.** *São os seguintes os turnos de trabalho existentes no ... (i) e o número mínimo de trabalhadores (...) que cada um reclama (ii):*

Horários praticados por escala	Necessidade de VA por Horário
00:00 - 08:00	28
04:00 - 12:00	36
04:00 - 13:00	3
04:00 - 14:00	11
04:00 - 14:00	2
05:00 - 13:00	52
05:00 - 14:00	34
06:00 - 14:00	22
06:00 - 15:00	1
07:00 - 15:00	12
08:00 - 16:00	28
08:00 - 20:00	2
12:00 - 20:00	42
12:00 - 21:00	2
13:00 - 21:00	27
13:00 - 22:00	26
14:00 - 22:00	15
14:00 - 23:00	10
14:00 - 24:00	2
14:00 - 24:00	20
15:00 - 23:00	12
15:00 - 24:00	1
16:00 - 24:00	44
22:00 - 06:00	10
23:00 - 07:00	12

1.3.22. *À data a empresa tem no ... de ... 114 ... com horário flexível atribuído.*

1.3.23. *A cadência de pedidos de horário flexível tem vindo a aumentar exponencialmente nos últimos meses, sendo que uma parte significativa dos nossos colaboradores tem idades compreendidas entre os 25 e os 45 anos (logo., um enorme potencial de novas solicitações).*

1.3.24. *Para além disto, temos atualmente 386 (45,3%) horários condicionados, solicitados e atribuídos a pessoas pelos mais variados motivos com*

base legal (saúde, limitações físicas, dificuldade de transporte público, acompanhamento a menores e familiares com deficiência, etc.) — art.º 33.º e secs, 84.º, 87.º, 90.º, 127.º, n.º 3, e 212.º, b) do CT.

- 1.3.25.** *No Caderno de Encargos em que se baseia o contrato celebrado entre a ... e a ..., está estipulado um equilíbrio obrigatório entre elementos masculinos e femininos, sob risco do não cumprimento das normas de segurança da Comissão Europeia e da ..., de acordo com as quais o rácio mínimo aceitável é 60% (m) /40%. (f).*
- 1.3.26.** *Do quadro de pessoal de ... do ..., 515 (60,5 %) são homens, e 336 (39,5 %) são mulheres. Dos 110 horários flexíveis atribuídos, 70 (63,6%) são de elementos femininos, e 40 (36,4%) de elementos masculinos.*
- 1.3.27.** *O não atingimento do contingente mínimo necessário de mulheres fora dos períodos abrangidos pelo horário flexível, ou seja, entre as 17h00 de um dia e as 08h00 de outro nos dias de semana, bem como a totalidade das 24h dos sábados, domingos, e dias de feriado.*
- 1.3.28.** *A atribuição de folgas em todos os domingos do ano às pessoas com horários flexíveis impossibilita a possibilidade de conceder 2 domingos em cada 8 semanas a cada um dos demais ..., atribuição obrigatória na elaboração de escalas (Cláusula 16.ª do CCT do sector).*
- 1.3.29.** *Quando em período de férias, os dias designados de fins de semana intercalados contam como folgas, o que juntamente com os horários flexíveis faz com que haja uma redução ainda mais significativa no número de pessoas disponíveis para trabalhar aos sábados e domingos.*

- 1.3.30.** *A atribuição de horários flexíveis tem como consequência imediata a atribuição de horários com sobrecarga de horas diárias, bem como sequências de mais dias de trabalho consecutivos aos restantes colaboradores, Além dos elevados prejuízos financeiros decorrentes do trabalho extraordinário, temos uma sobrecarga de trabalho e degradação de qualidade de vida dos ... com trabalho a prestar nos mesmos e menos desejados horários de trabalho (noturnidade e dias de fim de semana), e inerente monotonia. O que tem consequências graves na qualidade da prestação do serviço, podendo pôr em causa a segurança da aviação civil, Ironia do destino, o fim último da prestação dos serviços em causa.*
- 1.3.31.** *Os horários flexíveis-tipo que são requeridos, caem em cima de horários de amamentação (tipicamente 08h00/14h00) e correspondentes e mandatárias dispensas (art 33.º e 47.º do CT), o que leva a uma diminuição significativa de contingente disponível antes dessa hora, nomeadamente de ... do sexo feminino, implicando nova e adicional limitação e impossibilidade horárias de prestação do funcionamento da empresa.*
- 1.3.32.** *Há uma grande incidência de casais no ..., e obrigação legal de atribuir horários iguais a ambos, o que agrava a falta de ... disponíveis porque tendencialmente não se deve atribuir um horário ou turno de trabalho a um ... cujo cônjuge não pode, ou está dispensado de o realizar, (art. 212.º, n.º 2 do CT). O mesmo se passando com a coincidência das férias de ambos, o que agrava as limitações e indisponibilidade infra relatadas nos períodos em que ambos coincidem no gozo das férias (art. 241.º, n.º 7 do CT).*

- 1.3.33. A degradação do serviço, abaixo de determinados níveis, no limite, é motivo contratual de rescisão imediata do contrato entre a ... e a ...; No fundo, a extinção do serviço e corresponsivos postos de trabalho no seio da entidade empregadora.*
- 1.3.34. Independentemente do supra exposto só por si suficiente para o efeito, nunca é demais repetir a seguinte consequência a jusante. É efeito crónico e endémico que se tem feito sentir nos ... que, não obstante a sua condição de progenitores e com filhos menores, conseguiram no passado adaptar a sua vida pessoal e familiar a todos, ou à maioria dos vários turnos de trabalho, numa lógica de rotatividade, que quando passam a ter de concentrar a sua prestação laboral sempre nos outros horários, aquém das 7.00h - 8.00h, ou além das 16.00 ou das 19.00 h, ainda por cima com exclusão ou raros fins de semana livres, passam eles próprios também a ter, ou a suscitar, análogos pedidos de limitação de horários de trabalho. E esta situação é um facto que é tanto mais crónico e endémico, quanto maior é o número acumulado de horários flexíveis análogos ao requerido.*
- 1.3.35. Pelo acima exposto e detalhado, é impossível à entidade empregadora continuar a sujeitar-se à atribuição de mais horários flexíveis nos moldes requeridos, porque não é viável do ponto de vista operacional, nem do ponto de vista da racionalidade económica, satisfazer as necessidades de funcionamento da empresa no ..., por falta de pessoal disponível, em número e sexo, nas horas, turnos e dias em que são necessários, o que agora lhe comunicamos ao abrigo e nos termos do art.º 57.º, n.º 2 do CT".*

1.3.36. No entanto, num esforço para acudir às suas necessidades, bem como às dos demais ..., somos a propor como solução para a sua situação e pretensão, ratear (alternado) o maior número de vezes possíveis o horário por si pretendido, bem como os fins de semana por si e pelos demais ... que têm semelhante pretensão e regime, algo que será já refletido na próxima escala mensal. Quanto às épocas festivas, as folgas possíveis serão dadas em primeiro lugar aos funcionários sobre os quais recaem poderes parentais decorrentes de decisão de tribunal, e as que remanesçam concedidas em rateio com os demais colaboradores com filhos menores de 12 anos e com similar pretensão”.

1.4. Em 09.02.2018, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.4.1. *“Venho por este meio contestar o comunicado enviado por vós a negar o meu pedido de Regime de Horário flexível, previsto no artigo 56.º e 57.º do Código de Trabalho.*

1.4.2. *Desta forma contesto a vossa resposta tendo em conta os seguintes pressupostos:*

1º - Reforço que o meu pedido é um direito consagrado por lei;

2º - O termo de Horário Flexível refere-se à possibilidade de ter um horário conjugável com os interesses da criança. Sendo eu funcionária com horários por turnos, o horário que me permite satisfazer as necessidades dos meus filhos é um horário fixo, por isso por mim solicitado das 8h às 16h.

3º- Em termos gerais, a isenção de horário corresponde a adaptar o horário de trabalho às necessidades do serviço, executando as suas tarefas para além dos limites normais do horário de trabalho, nomeadamente, fins de semana e feriados. É nesta modalidade de horário que o pai da criança exerce a sua atividade profissional.

- 1.4.3.** *Pela vossa resposta concluo que não é esta a interpretação feita por vós relativamente a este termo. Solicito o horário das 08h às 16h (dias úteis) excluindo fins de semana e feriados, de forma a conseguir diariamente ir buscar os meus filhos à escola, acompanhá-los nas atividades extracurriculares e assegurar que os dias em que o pai está a trabalhar (fins de semana e feriados) eles ficam ao meu cuidado.*
- 1.4.4.** *Saliento que o pai muitas vezes desloca-se em trabalho para o Algarve e Norte do país ausentando-se da nossa área de residência por vários dias, nessas alturas os nossos filhos ficam apenas ao meu cuidado.*
- 1.4.5.** *Permitam-me discordar quando referem que o meu pedido não defende os interesses do cliente, pois apenas estou a pedir um horário fixo e não uma redução de horário. Acredito até que pelo contrário, o cliente beneficiará por ter funcionários mais satisfeitos, o que promoverá uma maior produtividade.*
- 1.4.6.** *Acrescento ainda que existem no local de trabalho outros trabalhadores ... que também beneficiam de Regime de Flexibilidade de Horário de Trabalho, inclusive alguns deles praticam o horário de trabalho o regime de folgas que solicito.*

- 1.4.7. *Relembro também que este horário sempre existiu inserido na escala rotativa (que pratiquei durante mais de 3 anos) 08h00-16h00, 16h00-24h00, 00h00-08h00 (horários que alternavam semanalmente).*
- 1.4.8. *Apenas estou a solicitar que me coloquem sempre no horário 08h00-16h00 já existente no meu local de trabalho.*
- 1.4.9. *Considero que o meu pedido é bastante compreensível e que em nada vai contra os interesses da empresa e/ou do cliente, e que neste sentido tem de ser aceite”.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 56.º, n.º1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que *“o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.*
- 2.1.1. Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.2. Para que o trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que, *“o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve*

solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.*

2.1.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.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/as trabalhadores/as, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que *“a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”*, e que *“os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”*, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.
- 2.4. No que se refere ao horário flexível, a elaborar pela entidade empregadora, 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 à entidade empregadora, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

- 2.4.1. Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.4.2. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo à entidade empregadora elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador/a, se concordar com ela. Caso a entidade empregadora não concorde com a escolha do trabalhador/a, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.
- 2.5. Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquele trabalhador no seu local de trabalho.
- 2.6. Salieta-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, 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 da ..., 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, 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. A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 07 DE MARÇO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, TENDO A CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“A CGTP aprova o Parecer n.º 315/FH/2018 no entanto considera que o conteúdo do ponto 2.6 do mesmo não deve estar vertido no parecer, porquanto todos os pedidos têm de ser analisados de forma individualizada, consideradas que sejam as suas circunstâncias concretas, não devendo a CITE pronunciar-se para o futuro e condicionar outros pareceres”.