

PARECER N.º 25/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.º5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
Processo n.º 2114 - FH/2017

I – OBJETO

- 1.1. Em 20.12.2017, 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 06.12.2017, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte,
 - 1.2.1. A requerente é “colaboradora, desde 1 junho 2005, na qualidade de ... na vossa prestigiada empresa, a prestar serviço no ..., o qual me orgulho de fazer parte, venho por este meio solicitar a V. Exa. a ponderação e a possível aceitação de um pedido de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filhos menores de doze anos de 7 anos e 2 anos.

- 1.2.2. Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente de 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, não sendo no entanto aplicada qualquer dedução salarial.”
- 1.2.3. Desta forma gostava que considerasse, com efeitos imediatos, por um período previsto de 9 anos (termo a 4 de abril de 2027, aquando dos 12 anos da minha filha mais nova), o seguinte horário de trabalho: das 8:00h às 16:00h de segunda- feira a sexta-feira, exceto fins de semana e feriados.
- 1.2.4. Informo que me encontro disponível para uma sugestão da vossa parte para um horário que seja mais conveniente a vossa excelência desde que não afete os meus direitos e as minhas responsabilidades enquanto mãe. Declaro ainda que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente”.
- 1.3. Em 11.12.2017, 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 “por um período de 9 anos, um horário dos 08h00 às 16h00 de 2 feira a 6 feira, exceto fins de semana e feriados”, fundamentado no facto de ter duas filhas menores de 12 anos (uma de 7 e outra de 2 anos a esta data), e não ter quem as acompanhe ou fique com as mesmas 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. *E pelo facto de haver necessidades imperiosos do funcionamento da empresa que a tal obstam (em tese geral e no caso concreto).*
- 1.3.6. *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.*
- 1.3.7. *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.

- 1.3.8.** *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).*
- 1.3.9.** *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.*
- 1.3.10.** *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.*
- 1.3.11.** *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.

1.3.12. *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.

1.3.13. *Como é do seu conhecimento, a empresa presta serviços de ... 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).*

1.3.14. *Está atualmente a exercer funções de Assistente de ... (vulgo ... - adiante designado por ... ou ...), tendo como funções o controlo de ..., o rastreio de ..., staff e objetos ... (estes, sejam ..., seja de ...), à zona ... ou de ... ou transporte (também designada abreviadamente por "..."), para o Cliente ..., no ... 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.

- 1.3.15.** *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 ...), e todos têm direito a um mês de férias por cada ano civil de acordo com o mesmo CCT e o previsto no CT.*
- 1.3.16.** *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 óbvia racionalidade económica, operacional e jurídica poderia ser (art.º 64, n.º 1 do CSC).*
- 1.3.17.** *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.*
- 1.3.18.** *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 ...*
- 1.3.19.** *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 18.00 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.

- 1.3.20.** *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.*
- 1.3.21.** *O horário agora solicitado por V. Exa não existe enquanto turno de trabalho no ...*
- 1.3.22.** *O facto de solicitar só por si um horário de trabalho fixo de 8 horas impede que lhe sejam atribuídas pausas para descanso.*
- 1.3.23.** *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 |

1.3.24. *À data a empresa tem no ... 110 ... com horário flexível atribuído. 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).*

1.3.25. *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.

- 1.3.26.** *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 ... e da ..., de acordo com as quais o rácio mínimo aceitável é 60% (m) /40%. (f).*
- 1.3.27.** *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.*
- 1.3.28.** *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.*
- 1.3.29.** *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).*
- 1.3.30.** *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.*

- 1.3.31.** *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 ..., Ironia do destino, o fim último da prestação dos serviços em causa.*
- 1.3.32.** *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, conseguiam 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 dação 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.*
- 1.3.33.** *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”.

1.3.34. *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 pretendido por si e pelos demais ...L que têm semelhante pretensão e regime, algo que será já refletido na próxima escala mensal”.*

1.4. Em 15.12.2017, 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. *“No âmbito de um horário flexível a requerente poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitora sem, no entanto, descuidar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que está obrigada. O horário flexível previsto no n.º 2 do art.º 56.º do CT não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado.*

- 1.4.2. *Ora, é exatamente isso que a requerente solicitou. A flexibilidade não tem que ver com a não estipulação de um horário fixo mas sim de um regime de trabalho flexível que permita o apoio à família, o que neste caso se consubstancia, pois trata-se da prestação de cuidados diários e imprescindíveis a duas crianças, de 7 e 2 anos de idade.*
- 1.4.3. *Assim, e para o efeito, este pedido de horário das 8h às 16h justifica-se face ao horário escolar de filha menor da requerente, conforme documento da instituição de ensino que foi anexado ao pedido inicial.*
- 1.4.4. *Sobre horário que não permite a existência de pausa para refeições e descanso, a apresentação deste argumento não é válida, esta suposta condicionante em nada altera os horários por vós estabelecidos desde sempre (8 horas) conforme facilmente se comprova pelas escalas que foram atribuídas nos últimos 6 meses à requerente.*
- 1.4.5. *A empresa junta vários gráficos na sua exposição, contudo, os factos que estes pretendem sustentar são desconhecidos da requerente que, desde logo os impugna.*
- 1.4.6. *A empresa alega “o aumento/quantidade das limitações de disponibilidade dos ... para prestar serviços dentro de horas/intervalos horários aquém ou além do intervalo compreendidos entre as 8h e as 18 horas”, a verdade é que se conclui sobre o primeiro gráfico apresentado sobre a distribuição horária dos ..., por exemplo, que o maior fluxo de ... se situa precisamente entre as 5h e as 18 horas (todas claramente acima da média diária), pelo que tendo em consideração o horário solicitado - das 8h às 16 horas - podemos concluir que este se enquadra no período de maior necessidade de recursos humanos.*

- 1.4.7. *Não obstante a referência aos picos de fluxo de ... no ... (entre as 5h e as 9 horas e entre as 17h e as 18 horas, não seria sustentável que um trabalhador tivesse um horário apenas nestes períodos.*
- 1.4.8. *No que concerne ao segundo gráfico sobre a distribuição semanal dos ..., apesar do argumento de que há um “incremento de ... nos turnos de trabalho de sexta a segunda-feira”, e pretendendo a requerente trabalhar de segunda a sexta, deve ressaltar-se que a segunda-feira é o 2.º dia com maior fluxo de ..., enquanto que a quinta e a sexta-feira têm um fluxo muito semelhante ao de sábado.*
- 1.4.9. *A empresa refere-se ainda noutra gráfico a seguir sobre a projeção potencial de novas solicitações (pedidos de horário flexível) tendo por base a distribuição dos colaboradores por faixa etária (80% têm entre 25 e 45 anos).*
- 1.4.10. *Ora, o argumento da empresa é, literalmente, uma projeção. Não se poderá fundamentar a “ exigência imperiosa” em pressupostos futuros, porque, aliás, resulta numa percentagem que não foi demonstrada e não importa aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora podendo estar em condições de requerer o horário flexível não o fizeram.*
- 1.4.11. *Ainda da análise que se faz sobre o subseqüente quadro representativo dos horários/turnos com falta de cobertura, cabe à requerente expor que o horário por si solicitado (8h-16h) cobre 50% das horas sobre os turnos (horários) indicados como em déficit.*

- 1.4.12. *Ressalva-se também que, a requerente, com o horário solicitado, consegue cumprir 8 horas diárias de trabalho e, conseqüentemente, 40 horas semanais, em harmonia com o disposto do n.º 4 do art. 56.º do CT.*
- 1.4.13. *Face ao exposto, e por forma a refutar o “efeito crónico e endémico” que V. Exas. mencionam, é por força da ausência do pai que a requerente assume agora por si só as responsabilidades parentais das menores, que dependem unicamente de si, vivendo com elas em comunhão de mesa e habitação conforme comprovativo que foi junto ao pedido inicial.*
- 1.4.14. *Por fim, a entidade patronal não demonstra nem prova, objetivamente, que o horário requerido põe em causa o funcionamento da empresa”.*

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.º2 do CT).

2.2. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º2 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.º3 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.º4 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 pelo entidade empregadora, nos termos do n.º3 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.º4 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.º3 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.** Salienda-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 10 DE JANEIRO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA 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 entende que o Parecer deve ser aprovado, no entanto, entende-se que cada pedido deve ser avaliado de forma individualizada e apoiado em todos os elementos documentais que integram o processo remetido à CITE, pelo que consideramos que o ponto 2.6. não deve constar”.