

PARECER N.º 398/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio à 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 1193 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 14.08.2015, da empresa ..., LDA., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções na loja sita no ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: Recusa por ..., Lda., de trabalho em regime de horário de trabalho (jornada contínua ou flexível) pedido pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

Exma. Sr.a Presidente,

Para os devidos efeitos, e tendo-se presente o disposto no n.º 5 do art.º 57º do Código do Trabalho, remete-se a V.Exa:

- 1) Pedido para prestação de trabalho em regime de horário (jornada contínua ou flexível) formulado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...*
- 2) Recusa do pedido.*
- 3) Resposta da Trabalhadora (...)*

4) *Mapa das trabalhadoras adstritas à Loja e respetiva carga horária.*

5) *Exemplos de horários de trabalho da loja.*

Sem prejuízo se dirá que a ... se mostra, dentro das possibilidades e das obrigações e direitos de cada uma das partes, em considerar e discutir com a trabalhadora, os moldes de prestação de trabalho que melhor facilitem a vida pessoal da mesma, dentro da sua organização de lojas e de tempos de trabalho.”

1.1.1. Em 24.07.2015, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora o pedido que, sucintamente, se transcreve:

“Eu, ..., (...) colaboradora da ..., (...), integrando a equipa do ..., vem muito respeitosamente nos termos e para os efeitos do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, requerer aplicabilidade de horário flexível à requerente, ora trabalhadora com responsabilidades familiares. Assim, nos termos e para os efeitos do art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro com as demais alterações solicitar autorização para que a Trabalhadora usufrua da prestação de trabalho em regime de horário flexível que pretende para prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho menor de 2 anos (nascido no dia 31/01/2013) — ... que com ela declara viver. Requerente, e o filho menor vivem em plena comunhão de mesa, habitação (...) e todas as demais responsabilidades parentais são exercidas pelos progenitores.

Para os devidos efeitos vem, por esta forma comunicar, tempestivamente e com antecedência superior a 30 dias, que pretende a Trabalhadora prestar serviço em regime de Horário Flexível com a duração de 2 (dois anos).



Assim, por permitir que, internamente haja tempo para serem organizadas as escalas de serviço, a Requerente pretende iniciar a prestação de trabalho em regime de horário flexível no dia 1 de setembro de 2015 com término a 1 de setembro de 2017, em respeito do tempo limite durante o qual o trabalho pode ser prestado, por não estar esgotado, porque nunca usufruído.

De referir que o direito a trabalhar em regime de horário flexível apenas se requer em relação à progenitora. O progenitor em exercício da sua atividade, presentemente, não exerce ao mesmo tempo esse direito nem usufrui de trabalho em regime de horário flexível de forma sucessiva com a progenitora nem está/esteve impedido ou inibido, total, ou parcialmente de exercer o poder parental que, de resto é exercício em plena comunhão de esforços, por ambos os progenitores, socorrendo-se do auxílio de outros familiares (apenas por impossibilidade horária de serviço de o não poder exercer).

Presentemente a ora Requerente presta 40 horas semanais de trabalho, pelo que, na modalidade pretendida de regime de horário flexível, pretende a trabalhadora prestar as mesmas 40 (quarenta) horas semanais de trabalho que corresponde a totalidade do tempo que pratica.

Ora vejamos,

A Trabalhadora solicita a prestação de serviço em 5 dias da semana, com a seguinte reorganização que, salvo melhor opinião, se passa a discriminar:

- 1. Horário atualmente praticado: das 15:00h às 24:00h*
- 2. Horário pretendido: das 10:00h às 17:00h*

Compromete-se o Requerente a respeitar e dar integral cumprimento para além dos deveres que resultam do contrato (salvo as devidas alterações sugeridas) e as demais disposições legais relativas ao regime da prestação de trabalho em horário flexível que ora se requer.

O presente pedido não dispensa a apreciação ulterior pelo Empregador dos deveres de proporcionar ao Trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e de, na elaboração do horário de trabalho, facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos 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.

A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68º, 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.”

Assim, dispõe 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.”

O próprio princípio da igualdade, plasmado no art.º 13.º da Constituição da República Portuguesa constitui um dos pilares estruturantes do Estado de Direito em que vivemos, e que se projeta também ao nível do Direito Laboral proíbe o tratamento preferencial e a tratar identicamente situações não iguais (art.º 31.º Código do Trabalho). Corolário deste princípio é o da autovinculação da Entidade Empregadora, por seu turno, associado ao princípio da imparcialidade, que implica que os seus

poderes discricionários devam ser concretizados segundo os mesmos critérios, medidas e condições relativamente a todos os pedidos de Trabalhadores em idêntica situação.

Nestes termos, deve ser concedida a aceitação ao presente pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares, pelo tempo e nos termos requeridos.”

1.1.2. Da intenção de recusa, datada de 7.08.2015, consta o seguinte:

“Tem-se presente a Vossa comunicação datada de 24 de julho de 2015, pelo qual em suma V. Exa. pretende que lhe seja fixado um horário de trabalho (jornada contínua ou flexível) que lhe permita ter um horário diário das 10h00 às 17h00.

A ..., promove no essencial a igualdade e a não discriminação entre trabalhadores. Nesta medida, e até por força do seu próprio negócio, perfumaria e cosmética, mais de 95% dos trabalhadores da ..., incluindo a sede/administrativos são mulheres.

Tal facto, evidencia desde logo a não discriminação de género.

Ora, dentro do atual quadro de dificuldades económicas acrescidas, e sem prejuízo de se compreenderem as razões particulares de V. Exa., as mesmas, como é evidente, são comuns ou idênticos, à maioria das nossas colaboradoras, para, mais tendo-se presente o tipo de sociedade em que vivemos, e por outro lado a própria distribuição de atividades domésticas, em que a mulher, mau grado a evolução registada nos últimos anos, continua a ser o pilar e a mais sacrificada.



Acontece que, tem V. Exa., conhecimento dos constrangimentos a nível laboral que se verificam na loja onde presta a sua atividade, bem assim na generalidade dos estabelecimentos da ...

Efetivamente, para o negócio se mostrar sustentável, tem sido feito um enorme esforço de contenção de despesas, designadamente a nível de recursos humanos, sem prejuízo de se procurar continuar a manter uma política salarial adequada e estimulante para quem trabalha na empresa.

A ..., em Portugal tem as suas lojas localizadas em centros ... Sendo que, o início da atividade em loja ocorrer antes, sem prejuízo de o seu horário de abertura ser das 10h00 às 24h00, sete dias por semana.

Os horários são, de forma geral, como é do seu conhecimento, organizados em equipas, sendo que cada um dos mesmos integrará, pelo menos, uma trabalhadora com a categoria interna de especialista.

O período de funcionamento da loja, como das demais da empresa, é coincidente com o do ..., no caso com o do ..., encontrando-se aberto todos os dias da semana, incluindo sábados e domingos.

Encontram-se, genericamente, se assim se pode dizer, os trabalhadores divididos em duas equipas, sem prejuízo de em alguns casos os elementos que integram uma e outra irem alterando, certo que se poderá dizer que uma fará o horário da manhã e outra o horário da noite.

Na preparação da abertura trabalha normalmente uma funcionária. À Loja estão adstritas 18 trabalhadoras, sendo que destas somente oito têm horário completo de 40 horas semanais, sendo que das 14 com a sua categoria profissional só cinco o têm, já que os demais todos praticam horários iguais ou inferiores a trinta e cinco horas sendo que três, têm inclusivamente horários de 25 e menos horas.



No essencial do horário que V. Exa. pratica das 15h00 às 24h00, estão geralmente quatro trabalhadoras.

Não é admissível, nem comportável que a loja em tal horário, designadamente no período da noite, trabalhe com menos funcionários, sendo tal uma situação imperiosa do estabelecimento, na medida em que há necessidade de pessoas a atender e pessoas a registar as vendas.

Aliás, considera a ... desde há muito, que a generalidade das suas lojas, incluindo o ... se encontra em situação limite de gestão da força laboral em consideração dos horários e cargas de cada trabalhador.

O período de trabalho em loja, como sabe, é superior ao período normal de horário de trabalho, que é de oito horas, o período de abertura ao público é de 13h00, sendo que como referido, o período de atividade em loja é superior, já que é de 16h00.

Verifica-se uma especificidade da prestação de trabalho na sociedade, que sempre foi de V. Exas conhecida, por força dos tempos e horários de trabalho e que V. Exa. aceitou.

Ou seja, admitir-se a dita situação, não se colocaria o caso de implicar uma sobrecarga, inadmissível para outros trabalhadores, o que já de si seria inadequado, como determinaria sempre a imperiosa necessidade de contratação de outra trabalhadora, o que obviamente não é razoável.

Ou seja, com os trabalhadores da ... que se encontram adstritos ao estabelecimento, e com as obrigações adstritas aos mesmos, designadamente de horários de trabalho, não é possível aceder à sua pretensão, sendo impossível, ocorrer a sua substituição.

Aliás tal podendo ocorrer ou ser acertado por V. Exa. com outra trabalhadora, não teria a ... em bom rigor nada a suscitar.

Ou seja, verifica-se uma necessidade imperiosa para que V. Exa., enquadrada com os demais no estabelecimento, prestar o seu trabalho como o vem prestando e como estava acordado e ao qual está V. Exa, adstrita.

Por outro lado, acresce que a horário flexível a organizar pela entidade patronal é determinado pela entidade patronal nos termos do disposto no n.º 3 do art.º 56.º do Código do Trabalho.

Assim, e por ora sem necessidade de maiores considerandos, somos do entender de recusar a sua pretensão.

Naturalmente que estamos à sua disposição para procurar, dentro das possibilidades e das obrigações e direitos que a cada um assiste considerar as melhores possibilidades para a sua prestação de trabalho em moldes que melhor a facilitem, o que poderá ainda fazer com os demais Colegas.”

- 1.2.** Em 31.08.2015 a CITE solicitou à entidade empregadora a seguinte documentação e informação:
- a) Comprovativo da data de receção do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora;
 - b) Comprovativo da data de envio da intenção de recusa à trabalhadora e comprovativo da data de receção dessa intenção de recusa pela trabalhadora;
 - c) Restante documentação indicada no Ofício que V. Exas. enviaram à CITE:

- i) Apreciação da intenção de recusa entregue pela trabalhadora requerente;
 - ii) Mapa das trabalhadoras adstritas à Loja e respetiva carga horária;
 - iii) Exemplos de horários de trabalho da loja;
- d) Indicação das categorias profissionais dos/as trabalhadores/as afetas à loja onde presta atividade a trabalhadora requerente.

1.3. Em resposta à solicitação da CITE a entidade empregadora enviou a esta Comissão, a 3.09.2015, um documento intitulado “Acordo”, assinado pela trabalhadora requerente em 17/08/2015, cujo teor se transcreve:

“Quando a ... não folgar aos fins de semana terá folgas rotativas e nos dias trabalhados irá fazer das 9:30h as 17:00h com descanso de 30m de refeição.

Sendo que nos fins de semana trabalhará das 14:00H as 24H, ficando com uma carga horária de 9h e 30m com 30m de descanso para refeição.

A ... terá direito a folgar um fim de semana por mês e quando for esse o caso ficará a dever 5h a ... Nessa semana de trabalho entrará as 9:30h e sairá as 17h.

Essas horas ficarão em regime de bolsa de horas sendo utilizadas numa das folgas da ... ou consoante a necessidade da ...”

1.4. Foram juntas ao processo cópia da declaração da associação das ..., cópia do atestado da União de Freguesias ..., cópia de cartão de cidadão e cópia de título de residência.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:
- “1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*
- 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*
- 2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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. Recentemente a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8.), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho,*

especialmente quando regressam do período de licença parental.”
(Considerando 21).

- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação dada pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.5.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
 - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe

comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.5.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.5.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.6. Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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

¹ Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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.

2.6.1. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar 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.

2.7. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

2.8. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.9. No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de filho menor, de 2 anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, pelo

prazo de 2 anos “das 10:00h às 17:00h” e “em 5 dias da semana”.

- 2.10.** Como fundamentos para a intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível a entidade empregadora alegou, sucintamente, o facto do período de atividade da loja ser de 16 horas por dia, sete dias por semana; a sua localização ser em centro comercial; contar com uma equipa de dezoito trabalhadoras, das quais só oito têm um horário completo de 40 horas semanais, encontrando-se “*em situação limite de gestão da força laboral em consideração dos horários e cargas de cada trabalhador*”. Por outro lado, alegou, ainda, a entidade empregadora que “*admitir-se a dita situação, não se colocaria o caso de implicar uma sobrecarga, inadmissível para outros trabalhadores, o que já de si seria inadequado, como determinaria sempre a imperiosa necessidade de contratação de outra trabalhadora, o que obviamente não é razoável.*”.
- 2.11.** Contudo, afirmou a entidade empregadora que: “*Aliás tal podendo ocorrer ou ser acertado por V. Exa. com outra trabalhadora, não teria a ... em bom rigor nada a suscitar.*”
- 2.12.** Importa esclarecer que a CITE tem considerado enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação de um horário flexível, pelo/a requerente, a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pela

² Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

- 2.13.** Ora no caso vertente, a trabalhadora afirma que o seu período normal de trabalho semanal é de 40 horas e que pretende realizar essas 40 horas semanais em “5 dias da semana”, entre as 10.00h e as 17.00h.
- 2.14.** Ora, a amplitude indicada não permite o cumprimento do período normal de trabalho diário de 8 horas de trabalho nem permite a determinação de um intervalo de descanso, ambos requisitos do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.15.** Assim, e não obstante a insuficiente justificação apresentada pela entidade empregadora sobre a impossibilidade de concessão do horário requerido, a verdade é que o pedido da trabalhadora não respeita o

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

tempo de trabalho a que está, alegadamente, obrigada e nesse sentido não pode a entidade empregadora elaborar um horário que implique para a trabalhadora requerente o incumprimento do seu período normal de trabalho diário e semanal.

- 2.16.** No entanto, nada obsta a que a trabalhadora elabore novo pedido com indicação de uma amplitude que permita à entidade empregadora a elaboração de um horário flexível que cumpra o determinado no referido artigo 56.º.
- 2.17.** Mais se esclarece que esta Comissão tem entendido que o intervalo de descanso pode ter uma duração mínima de 30 minutos, nos termos da doutrina ínsita no Parecer n.º 15/CITE/2010.
- 2.18.** Por último, e no que respeita ao alegado acordo junto ao processo pela entidade empregadora, este terá a validade que as partes lhe conferirem não competindo à CITE apreciar o seu conteúdo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, conforme fundamentado ao longo do parecer, a trabalhadora requereu a prestação de trabalho em regime de horário flexível a elaborar pelo empregador dentro de uma amplitude horária que não permite o cumprimento do período normal de trabalho diário e semanal a que, alegadamente, está obrigada e não contempla a possibilidade de um intervalo de descanso.

- 3.2.** Recomendar à ..., LDA., a promoção do exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/as trabalhadores/as consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE SETEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.