

PARECER N.º 78/CITE/2017

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 155 – FH/2017

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 27.01.2017, da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., empregada de mesa/balcão/snack de 1ª, conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: Pedido de Parecer (.../...)”

Anexos: (...)

Exma. Senhora

Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego,

A ... tem ao seu serviço a trabalhadora ..., que presta atividade na cafetaria da loja ..., de ...

A referida trabalhadora requereu à ..., por carta rececionada no dia 05.01.2017, a atribuição de um horário que qualificou como flexível (cf. documento “requerimento alteração horário de trabalho”, que se junta em anexo).

A ... comunicou à trabalhadora, por carta entregue em mão, no dia 21.01.2017, a sua intenção de recusa devidamente fundamentada (cf. documento “Intenção de recusa”, que se junta em anexo).

A trabalhadora, no dia 25.01.2017, apresentou resposta (cf. documento “resposta”, que se junta em anexo).

Pese embora a pretensão da trabalhadora não consubstancie um pedido de horário flexível, solicita-se à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o seu parecer.

Permanecemos inteiramente ao dispor de V. Exas para prestar qualquer informação ou esclarecimento adicional que se revele necessário.”

- 1.1.1** Por carta datada de 4.01.2017, e recebida pela entidade empregadora em 5.01.2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme sucintamente se transcreve:

“Assunto: Pedido de regime de horário flexível

Exmos. Srs.

Sou por este meio a pedir regime de horário flexível por forma a poder conciliar a minha vida profissional com a minha vida familiar.

Sou a vossa trabalhadora ..., (...), com a categoria de Empregada de Mesa/balcão/Snack 1º Ano.

Vivo em comunhão de mesa e habitação com o meu companheiro ..., Trabalhador por conta de outrem atualmente em serviço na Empresa (...) e com o nosso filho menor, de 2 anos de idade de seu nome ... (...) e a nossa filha menor de 16 anos de idade de seu nome ..., (...).

De acordo com o Artigo 57.º do Código do Trabalho, venho desta forma solicitar com 30 dias de antecedência a contar da data da receção desta carta, que me seja atribuído um horário de trabalho flexível, entre as 7h30 e as 18h30 com 1 hora de almoço ou em regime de jornada contínua de 2ª a Domingo com regime de folgas rotativas pelo período de 2 anos.

Mais declaro que o progenitor não está a usufruir de qualquer regime de horário flexível

Por ser verdade junto envio em anexo:

-Declaração da Empresa “...”

-Declaração da escola dos menores

-Atestado de constituição família da junta de freguesia

Certa da vossa melhor atenção aguardo vossa resposta a este pedido”

1.1.2 Em 21.01.2017 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Assunto: recusa de pedido de alteração de horário de trabalho.

Exma. Senhora,

Acusamos a receção, no dia 05.01.2017, da carta que enviou à ... solicitando “um horário flexível, entre as 7h30 e as 18h30, com uma hora de almoço, ou em regime de jornada contínua de 2ª a Domingo com regime de folgas rotativas pelo período de 2 anos.”

Em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar o pedido de alteração de horário de trabalho rececionado a 5 de janeiro de 2017, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.

(a) Do conceito de horário flexível

No nosso entendimento, a solicitação de V. Exa. não constitui um horário Flexível na aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho doravante designado por CT).

Com efeito, esse conceito está previsto no n.º 2 do artigo 56.º do CT, segundo o qual o horário flexível é «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário». Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)» (alínea b), n.º 3, artigo 56.º do CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as

horas de início e do termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando o intervalo do descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador [alíneas a) e b) do n.º3 do artigo 56.º do CT).

Acontece que ainda que V Exa. mencione estar a requerer um “pedido de regime de horário flexível”, de facto, o que V. Exa. solicita é um horário, praticamente, com horas fixas. Ademais, contrariamente ao que se encontra estabelecido no mencionado dispositivo legal, é V. exa. que está a decidir o período durante o qual o horário de trabalho pode ser definido, apenas “concedendo” uma margem de duas horas de flutuação de horário.

Nos termos em que V. Exa. concretiza o seu horário de trabalho, o empregador quase não teria qualquer margem para intervir na elaboração daquele, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56º do Código do Trabalho. Pelo exposto, o seu pedido, claramente, extravasa o âmbito do direito consagrado no artigo 56.º do CT.

Em suma, o conteúdo do seu pedido não corresponde ao regime previsto nos artigos 56.º e 57º do CT, pelo que o seu pedido não está sujeito à disciplina legal emergente das referidas normas.

Acresce que,

(b) Das exigências imperiosas do funcionamento da cafetaria do ... de ...

Com efeito, V. Exa. tem a categoria profissional de empregado de mesa/balcão/snack de 1ª na loja Cafetaria do ... de ... A loja está aberta ao público, das 8h30 às 22h30.

Isto posto:

1. A cafetaria onde V. Exa. desempenha as suas funções tem um fluxo de cerca de 160 000 clientes acumulado ano. O fluxo de clientes acentua-se à quarta-

feira e sexta-feira na medida em que se realiza uma feira nas imediações da loja o que atrai um maior número de clientes. Adicionalmente, ao final da tarde, há sempre uma maior afluência de clientes. Assim, é durante este período que a empresa mais precisa do trabalho de V. Exa não estaria disponível. Logo, se lhe fosse concedido o horário de trabalho que pretende, a empresa deixaria de poder contar com o seu serviço durante uma parte substancial do “pico” de afluência de clientes.

- 2. Adicionalmente, ao impor que o intervalo de descanso seja apenas de uma hora cria igualmente uma enorme limitação e dificulta a coordenação dos horários com os restantes trabalhadores da loja, como, aliás, dificultaria a elaboração do horário em regime de jornada contínua.*
- 3. Se a ... lhe atribuir o horário que V. Exa. pretende, isso significará excluí-la do sistema de horários diversificados em vigor na loja. Esse esquema de horários permite uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários por todos os trabalhadores do estabelecimento.*
- 4. Com efeito, a loja apenas tem, neste momento, no ativo, 8 trabalhadores (5 a full time e 3 a part time), sendo que, para além de V. Exa., também as trabalhadoras ... e ... têm um filho menor de 12 anos.*
- 5. O esquema de horários diversificados permite que os horários de fim da tarde e noite (os chamados “horários de fecho”) sejam distribuídos rotativamente entre todos os trabalhadores do estabelecimento, por forma a que cada um possa articular a sua atividade profissional com a vida pessoal e familiar. Assim, se lhe atribuirmos o horário de trabalho que requer, tal prejudicará diretamente os seus colegas de loja, que terão de realizar mais “horários de fecho”. Em suma, um tratamento preferencial a V. Exa. iria provocar e potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos*

que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço da loja.

6. *Especialmente se considerar que, voluntariamente, e durante os primeiros dois anos de vida do filho de V. Exa., garantiu a ... que V. Exa. tinha um horário que lhe permitisse uma mais fácil conciliação da sua vida familiar e profissional.*
7. *Conceder tal horário durante dois anos exigiu um enorme esforço da loja e dos colegas de V. Exa sendo que neste momento, é incomportável para a loja mantê-lo.*
8. *Por fim, a ... também não se pode comprometer a atribuir-lhe um horário de trabalho imutável durante dois anos, devido à dificuldade em prever a evolução das necessidades de serviço e organizacionais a longo prazo, que podem ser influenciadas por diversas variáveis, e que tornam impossível a fixação de um horário por um período de tempo tão longo.*

Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido.

Informamos que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será remetido, por mera cautela, para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de a ... entender que o horário que V. Exa. solicitou não se enquadra no conceito e regime de “horário flexível” previsto nos artigos 56º e 57º, do CT.”

- 1.1.3** Por carta data de 25.01.2017, a trabalhador apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Assunto: Pedido de regime de horário flexível

Exmos. Srs.

Sou por este meio a responder à vossa recusa do pedido de regime de horário flexível de acordo com o Artº 57.º alínea 4 do código de trabalho.

O pedido de regime de horário flexível tem como forma poder conciliar a minha vida profissional com a minha vida familiar.

O meu pedido corresponde ao regime previsto nos artigos 56º 57º no código de trabalho.

Quanto ao fluxo de clientes motivado pela realização de uma feira às quartas feiras e sextas feiras é um facto mas apenas no período da manhã pois a feira encerra as 14h00 como é do vosso conhecimento.

O pedido é feito para um período de dois anos, mas se necessário poderei fazer prova da situação cada 12 meses.

Certa da vossa melhor atenção aguardo vossa resposta a este pedido e parecer da CITE a este pedido.”

- 1.1.4** Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Declaração relativa a aulas particulares de matemática; Declaração da empresa “...”, Atestado da União das Freguesias de ...; Declaração da “...”; Horário escolar e cópia de Cartão de Cidadão.

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.** 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 conferida 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;

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

- 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.

2.6.1. 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 com 2 anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, pretende exercer a atividade profissional em regime de horário flexível *“entre as 7h30 e as 18h30 com 1 hora de almoço ou em regime de jornada contínua de 2ª a Domingo com regime de folgas rotativas pelo período de 2 anos.”*

2.10. Na intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado, pela entidade empregadora, o seguinte:

-“a solicitação de V. Exa. não constitui um horário Flexível na aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho doravante designado por CT). (...) o trabalhador poderá escolher as horas de início e do termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. (...) contrariamente ao que se encontra estabelecido no mencionado dispositivo legal, é V. exa. que está a decidir o período durante o qual o horário de trabalho pode ser definido, apenas “concedendo” uma margem de duas horas de flutuação de horário.”;

-“V. Exa. tem a categoria profissional de empregado de mesa/balcão/snack de 1ª na loja Cafeteria do ... de ... A loja está aberta ao público, das 8h30 às 22h30.”;

-“A cafeteria (...)tem um fluxo de cerca de 160 000 clientes acumulado ano. O fluxo de clientes acentua-se à quarta-feira e sexta-feira na medida em que se realiza uma feira nas imediações da loja o que atrai um maior número de clientes.”;

-“ao final da tarde, há sempre uma maior afluência de clientes. Assim, é durante este período que a empresa mais precisa do trabalho de V. Exa não estaria disponível.”;

-“ao impor que o intervalo de descanso seja apenas de uma hora cria igualmente uma enorme limitação e dificulta a coordenação dos horários com os restantes trabalhadores da loja, como, aliás, dificultaria a elaboração do horário em regime de jornada contínua.”;

-“Se a ... lhe atribuir o horário que V. Exa. pretende, isso significará excluí-la do sistema de horários diversificados em vigor na loja. Esse esquema de horários permite uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários por todos os trabalhadores do estabelecimento.”;

-“a loja apenas tem, neste momento, no ativo, 8 trabalhadores (5 a full time e 3 a part time), sendo que, para além de V. Exa., também as trabalhadoras ... e ... têm um filho menor de 12 anos.”;

-“um tratamento preferencial a V. Exa. iria provocar e potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço da loja.”;

-“voluntariamente, e durante os primeiros dois anos de vida do filho de V. Exa., garantiu a ... que V. Exa. tinha um horário que lhe permitisse uma mais fácil conciliação da sua vida familiar e profissional. (...) sendo que neste momento, é incomportável para a loja mantê-lo.”;

-“a ... também não se pode comprometer a atribuir-lhe um horário de trabalho imutável durante dois anos, devido à dificuldade em prever a evolução das necessidades de serviço e organizacionais a longo prazo, que podem ser influenciadas por diversas variáveis, e que tornam impossível a fixação de um horário por um período de tempo tão longo.”.

2.11. Em apreciação à intenção de recusa a trabalhadora veio referir o seguinte: *“Quanto ao fluxo de clientes motivado pela realização de uma feira às quartas feiras e sextas feiras é um facto mas apenas no período da manhã pois a feira encerra as 14h00 como é do vosso conhecimento.*

O pedido é feito para um período de dois anos, mas se necessário poderei fazer prova da situação cada 12 meses.

2.12. Esta Comissão tem entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal 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 e respeitar a existência de um intervalo de descanso não inferior a 30 minutos nem superior a 2 horas, conforme doutrina constante do Parecer n.º 15/CITE/2010 e do previsto na alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

2.13. Neste sentido, e não sendo clarificadas e demonstradas, pela entidade empregadora, as exigências imperiosas do funcionamento da loja Cafeteria do ... de ... que impossibilitariam a atribuição de um horário flexível com um intervalo de descanso de uma hora e as razões imperiosas que determinariam a impossibilidade de afetar os restantes sete trabalhadores/as da referida loja ao período de funcionamento no final da tarde, período indicado pelo empregador como sendo o de maior afluência de clientes, não se consideram concretizadas as exigências imperiosas do funcionamento da loja que demonstrem a impossibilidade de conceder o requerido.

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.

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.”

2.14. Relativamente ao prazo indicado pela trabalhadora, informa-se que tem sido entendimento desta Comissão, o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012:

“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ... porquanto não foram clarificadas e demonstradas, pela entidade empregadora, as exigências imperiosas do funcionamento da loja Cafeteria do ... de ... que impossibilitariam a atribuição de um horário flexível requerido.

3.2. Recomendar à empresa ... que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE FEVEREIRO DE 2017, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.