

PARECER N.º 151/CITE/2018

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 334-FH/2018

I – OBJETO

1.1.1 A CITE recebeu a 19.02.2018 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., EMPREGADA DE MESA.

1.1.2 Em 15.02.2018, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos em que se transcreve: *“Conforme é do V/ conhecimento fui admitida por V. Exas. em 16 de setembro de 2017, para exercer as funções profissionais de empregada de mesa que sempre procurei desempenhar com enorme zelo e profissionalismo e, como sabem, sempre colaborei com V. Exas. quando solicitada. Ora, por motivo de ter um filho menor, com oito meses de idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho. Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até o meu filho completar 12 anos de idade (cfr. o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT). Remeto, ainda, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido (doc. 1) na qual consta que o meu filho vive comigo em comunhão de mesa e de habitação (cfr. o disposto na alínea b) do artigo 57.º do CT). Por último e, uma vez 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 horário de trabalho, solicitava a V. Exas, que tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o mesmo fosse de segunda a sexta-feira, das 10:30 às 19:00h, com trinta minutos de intervalo para a refeição, sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo cumprindo assim, um horário de trabalho de 40 horas*

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1.º e 2.º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

semanais, sem prejuízo da dispensa das duas horas diárias para amamentação”.

- 1.1.3** Em 02.02.2018, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 06.02.2018, que sucintamente se transcreve: *“Em resposta a V/carta datada de 12 de janeiro de 2018, por nos rececionada no dia 16 de janeiro de 2018, vimos comunicar o seguinte: o pedido formulado por V. Exa. não tem enquadramento legal no regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, previsto nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho. Com efeito, o que V. Exa. pretende não é uma mudança para o regime de trabalho em horário flexível mas, essencialmente, uma alteração dos dias de trabalho e de descanso semanal acordados na altura da celebração do contrato de trabalho que vinculou V. Exa a esta instituição e que, como sabe, fixou os períodos de trabalho semanal em 40 horas, distribuídas por 8 horas diárias, cabendo a esta instituição a determinação das horas de início, termo e intervalos de descanso, de acordo com as disposições legais e internas aplicáveis. Não será também despidiando relembrar que na data da celebração do contrato de trabalho, V. Exa era já mãe do menor que refere no pedido formulado. O que V. Exa. pretende, essencialmente, é deixar de trabalhar aos fins-de-semana e na parte final — a partir das 19h00 — de cada dia de trabalho. O pedido vai pois recusado por absoluta falta de enquadramento legal no regime em causa. Sem prescindir, e ainda que assim não fosse — e é — ainda assim o pedido teria sempre e necessariamente de ser recusado. Na verdade, foi V/ Exa. contatada pelo ... (adiante abreviadamente designado por ...), para desempenhar as funções de empregada de mesa e outras conexas a tal categoria. O ... tem a necessidade imperativa de organizar os horários de trabalho em regime rotativo, ou de turnos repartidos, para cumprir o horário alargado de funcionamento do mesmo, entre as 07h30m e as 23h00m. O ... tem atualmente ao seu serviço 7 funcionários, incluindo V. Exa. a desempenhar as funções de empregado de mesa e conexas. Dos restantes 19 colaboradores, dois desempenham as funções de chefe de snack e chefe de bar, um de barman de 2, uma de empregada de snack, uma de copeira, um de chefe de cozinha, uma de cozinheira de 1, dois de ajudante de cozinha, um de empregado de armazém, três de empregada de limpeza, uma de empregada de quartos/polivalente, uma de secretária, uma de controle júnior, um*

de jardineiro, um de rececionista noturno e uma de rececionista aos fins-de-semana. Os horários de trabalho e, designadamente, os respeitantes a V/ Exa. e funcionários que desempenham funções idênticas têm vindo a ser organizados, sempre que possível, em função da disponibilidade de V. Exa e dos restantes funcionários, atendendo às suas necessidades, nomeadamente, as de compatibilização da vida profissional com a pessoal, sem contudo deixar de atender às exigências imperiosas de funcionamento do ..., sendo pois dada preferência a presença do máximo de funcionários nos períodos mais fortes de afluência de sócios e convidados, especialmente nos referentes a almoços e jantares (estes servidos, na sua esmagadora maioria, a partir das 19h00m), com destaque para os fins-de-semana, onde a afluência ao ... atinge o seu pico e representa cerca de 40% da afluência e faturação anuais. Os períodos acima referidos são aqueles em que o serviço de mesa e bar mais se fazem sentir, serviço que, por tal motivo, tem forçosamente de ser organizado no regime de horário rotativo que atualmente vigora. De outro modo, fatalmente ocorreria o colapso do serviço em causa. De resto, esta V. Exa. perfeitamente ciente que foi condição essencial para a sua contratação pelo ... a prestação de trabalho em regime de horário rotativo e durante os fins-de-semana. Constitui assim uma necessidade imperiosa do funcionamento do ... que V. Exa mantenha o horário de trabalho que acordou aquando da celebração do contrato de trabalho que a vinculou ao ...”

- 1.1.4** A trabalhadora, tendo recebido a intenção de recusa a 06/02/2018, a trabalhadora dispôs até ao dia 09/02/2017 para apresentar a sua apreciação, o que fez como sucintamente se transcreve: *“Ora, como de resto já é do conhecimento de V. Exas., a requerente encontra-se exatamente nessa condição — cfr. Atestado da Junta de Freguesia. A requerente encontra-se solteira e vive em comunhão de mesa e habitação com o seu filho menor de 9 meses. A atividade profissional do progenitor do filho da respondente durante toda a semana, não lhe permite guardar o filho menor de doze anos nos horários que V. Exas. impõem. Ao contrário do que sucede presentemente, com o horário de trabalho flexível proposto a arguida teria sempre o período a partir das 19.00h —*

momento em que regressa à sua residência - livre por dia absolutamente essencial aos seus afazeres pessoais e sobretudo familiares e maternos. Nomeadamente abria-lhe a possibilidade de recolher o seu filho junto de familiar, bem como para o cumprimento dos restantes deveres sobretudo maternos de educação, cuidados e acompanhamento do mesmo, como supra se refere, menor no período supra assinalado. O pai do seu filho não tem possibilidade de prestar esse acompanhamento ou apoio. O cumprimento pela requerente dos seus atuais horários de trabalho coloca-a numa posição em que deixa de dispor do período supra aludido (a partir das 19.00h) e aos fins-de-semana, períodos em que a avó da criança fica impossibilitada de continuar a cuidar e acompanhar o menor. E se aos fins-de-semana, era a sua mãe que guardava a criança o que ora deixou de se verificar, nessas horas o mesmo tem de ficar com a ora requerente, não havendo mais ninguém que o possa guardar e acompanhar não tendo a requerente qualquer solução para o acompanhamento do seu filho menor de 12 anos durante todo esse período do dia/noite e fins de semana. A requerente sugeriu tal horário entre outros, mas sem limitação de forma a poder buscar o menor junto do familiar e ficar com ele após esse momento e aos fins de semana, não tendo qualquer intuito de prejudicar o normal funcionamento do estabelecimento de V. Exas. nem de obter para si qualquer privilégio em relação às/aos demais colegas como parece ser essa a V/ interpretação. Ora, entre outros transparece argumentar a entidade patronal que o pedido da requerente configura um horário flexível por estar em causa um pedido de horário fixo. Convirá também sublinhar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho impede a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a, o que não aconteceu neste caso, no processo inicial nem em sede da reclamação, ao continuar sem ser feita alusão, em concreto, à organização dos tempos de trabalho ou a demonstração das razões ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tal como determina o mesmo artigo 57º. (...) Por outro lado, considerando a estrutura

e modo de funcionamento da empresa, não resulta fundamentação apresentada pôr V. Exas. a impossibilidade de substituir a trabalhadora, ou mesmo uma necessidade imperiosa e prejudicial para V. Exas de tratar nova colaboradora para substituir a Requerente no período em que está ausente. Com efeito, existem diversos colaboradores com conhecimento e aptidão para exercer as funções da requerente nos períodos em que a mesma não pode estar presente, podendo não só prestar serviço nesse período como substituí-la. Aliás nos períodos de ausência da requerente – férias, baixas ou quaisquer outros – é um dado adquirido que o serviço não saiu prejudicado por tal circunstância. Ademais, mesmo que os números apresentados por V. Exas. correspondessem à realidade e frise-se não correspondem, tomando os mesmos em consideração não se percebe, nem V. Exas. o explicam com factos concretos porque é que a circunstância da requerente passar a desempenhar as suas funções no horário que requer iria prejudicar o serviço na empresa. Na sequência de todo o exposto compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido Sub Júdice, de salientar, em primeiro lugar, que a legislação supra estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal consagrados na CRP e CF cuja prática se deve concretizar na fixação pelas entidades empregadoras de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação com os trabalhadores e as trabalhadoras com responsabilidades familiares de acordo com o disposto nos artigos 56 ° e 57 ° do CT devendo apenas ser recusados os pedidos com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido na análise destes casos concretizando objetiva e coerentemente, em que se traduzem tais exigências imperiosas, não bastando alegar eventuais dificuldades As entidades empregadoras deverão manifestar flexibilidade na fixação dos horários de trabalho atendendo aos requerimentos e especificidades familiares das trabalhadoras e dos trabalhadores com filhos menores a cargo sem outros cuidadores como parece ser a situação ora em análise. Na sequência de todo o exposto tendo em conta os argumentos apresentados por ambas as partes empregadora e pela trabalhadora, do modesto entender da Requerente, conclui

se que V. Exas, não lograram demonstrar, suficientemente, razões que fundamentem a exceção de recusar o direito solicitado, designadamente em que medida tal horário poria em causa as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, como é determinado pelo artigo 57.º do CT. Razões pelas quais nada obsta a que o requerimento apresentado de flexibilidade de horário seja aceite nos termos formulados de acordo com as necessidades da requerente e do menor.

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. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

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 dispendo, 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 necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) 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/às trabalhadores/as 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 pretende o seguinte: *“Ora, por motivo de ter um filho menor, com oito meses de idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, que tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o mesmo fosse de segunda a sexta-feira, das 10:30 às 19:00 bons. com trinta minutos de intervalo para a refeição, sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo cumprindo assim, um horário de trabalho de 40 horas semanais, sem prejuízo da dispensa das duas horas diárias para amamentação.”*
- 2.10.** Como fundamento à intenção de recusa a entidade empregadora veio referir que: *“O ... tem a necessidade imperativa de organizar os horários de trabalho em regime rotativo, ou de turnos repartidos, para cumprir o horário alargado de funcionamento do mesmo, entre as 07h30m e as 23h00m. O ... tem atualmente ao*

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

seu serviço 7 funcionários/as, incluindo V. Exa, a desempenhar as funções de empregado de mesa e conexas. Dos restantes 19 colaboradores, dois desempenham as funções de chefe de snack e chefe de bar, um de barman de 2, uma de empregada de snack, uma de copeira, um de chefe de cozinha, uma de cozinheira de 1, dois de ajudante de cozinha, um de empregado de armazém, três de empregada de limpeza, uma de empregada de quartos/polivalente, uma de secretária, uma de controle júnior, um de jardineiro, um de rececionista noturno e uma de rececionista aos fins- de-semana.”.

- 2.11.** Esclareça-se que é doutrina unânime desta Comissão considerar 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. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

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 normal³ 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.

- 2.12.** Assim, e no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a 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, no intuito de não descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a elaboração do horário flexível compete à entidade empregadora de acordo com o pedido realizado e no respeito pelo disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.13.** Não obstante, e sempre que se justifique e seja devidamente fundamentado, através da indicação de reais limitações do serviço por motivos legais ou contratuais ou perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos os direitos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, deve a entidade empregadora distribuir equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos.⁴
- 2.14.** Com efeito, a entidade empregadora não alega os períodos de tempo que, no seu entender, poderiam deixar de ficar convenientemente assegurados, nem refere ou demonstra quais e quantos os meios humanos disponíveis, de modo a concretizar o impedimento à aplicação do horário pretendido pela trabalhadora. Desta forma, as razões apresentadas pela entidade empregadora não consubstanciam razões imperiosas do funcionamento da empresa, não resultando demonstrado objetiva e inequivocamente que o pedido da trabalhadora coloque

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.”

⁴ O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em www.dgsi.pt,

em causa o funcionamento do ... Mais se refira que o horário que a trabalhadora tem vindo a praticar corresponde à amplitude diária requerida pela mesma. Assim, não estão demonstrados quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de substituição da trabalhadora, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria forma garantir o funcionamento do serviço onde está afeta a trabalhadora requerente.

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 concretizadas as exigências imperiosas do funcionamento do ..., na medida em que existem mais sete funcionários a desempenhar as mesmas funções que a requerente, não foi demonstrado a insubstituabilidade da mesma, pelo que deverá a entidade empregadora conceder o horário requerido, para efeitos de conciliação.

- 3.2.** Recomendar ao ..., a elaboração do horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, 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 21 DE MARÇO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A

EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO DA (CGTP): A CGTP APROVA O PARECER, MAS CONSIDERA QUE O PONTO 2.13 DO MESMO NÃO DEVE ESTAR INCLUIDO, PORQUANTO DO SEU CONTEÚDO SÓ RESULTA CONFUSÃO NOS DESTINATÁRIOS, SITUAÇÃO QUE NÃO CABE NAS ATRIBUIÇÕES DA COMISSÃO.