

PARECER N.º 585/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 2798-FH/2018

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 01.10.2018, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, ..., ..., a exercer funções no ..., conforme páginas 1 a 8 do processo remetido à CITE, processo que se encontra numerado nos termos do artigo 105.º do Código do Procedimento Administrativo e é composto por 22 páginas.
- 1.1.1 Em 27.08.2018, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora solicitação da prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme consta de páginas 9 a 12 do processo remetido à CITE, designadamente, referindo que é mãe de uma filha com 7 anos de idade que consigo vive em comunhão de mesa e habitação. O pai da menor trabalha na mesma instituição " *com horários rotativos de 12 h*": " *solicito assim que as 40 horas de trabalho semanal sejam distribuídas de segunda a domingo pelo turno de manhã das 8h às 16h30, com isenção do turno da tarde e da noite, sendo os dois dias de descanso semanal rotativo, enquadrando-se o horário solicitado com horário já existente no serviço.*", e até aos 12 anos de idade da filha (...2022).
- 1.1.2 Em 13.09.2018, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu na mesma data, conforme consta de páginas 13 a 16 do processo remetido à CITE, designadamente, alegando que:

"Assunto: Vosso requerimento de 27 de agosto de 2018 rececionado em 27 de agosto de 2018 relativo à concessão de horário flexível, fundamentado por responsabilidades familiares

Exma. Senhora,

Acusamos a receção do seu requerimento do passado dia 27 de Agosto de 2018, na qual manifesta a sua pretensão em prestar serviço num regime de horário, sob a modalidade de horário flexível, tendo em vista a assistência na educação e formação da sua filha, até que esta perfaça 12 anos de idade.

Sem prejuízo de respeitarmos as suas responsabilidades familiares, a realidade é que a solução que propõe de segunda feira a Domingo, das 08h00 às 16h30, com isenção do turno da tarde e da noite não se coaduna com a organização do trabalho instituído funcionalmente para a carreira e função de ..., em geral, e em particular no ..., colidindo manifestamente com os interesses vitais da organização.

Acresce à presente argumentação que no serviço a que se encontra alocada pelo exercício da sua especialidade, o número de situações já vigentes impossibilita majoradamente a concessão agora solicitada.

Com efeito, na atribuição de um regime de horário flexível, cabe à ... fixar um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho, ou seja, com a duração igual a 4 horas.

Considerando a eventualidade da manutenção do seu interesse em laborar em regime de horário flexível, em moldes diferentes do anteriormente proposto e de acordo com os termos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho, considerados os interesses protegidos pela denominada parentalidade e os interesses institucionais, dado o seu regime de trabalho normal, por turnos em laboração contínua, pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

Tal pretensão, como proposta por Vª Exª, é, pois, contrária aos postulados, tanto mais que, verdadeiramente, está-se perante um pedido de horário fixo, e não flexível, tal como previsto e estatuído legalmente.

Porém, bem sabe a ... que ambos os progenitores são seus trabalhadores, pelo que pese embora nos termos solicitados não seja possível deferir o seu pedido, mas não pretendendo negar o direito aos pais de prestarem o apoio a sua filha, a

Direcção de ... em conjunto com os Recursos Humanos compromete-se a ajustar ambos os horários para que nunca haja sobreposição, permitindo-se, assim a que pelo menos um dos pais possa prestar esse apoio, tal como solicitado e determinado legalmente.

De entre o prazo consignado na lei solicitamos a Vossa resposta."

- 1.1.3** Por carta datada de 17.09.2018, a páginas 17 a 20 do processo, a trabalhadora veio apreciar, sucintamente, que:

“Acuso a receção da vossa missiva datada de 13 de setembro de 2018, por mim recebida no mesmo dia.

Em relação à intenção de recusa manifestada por parte de V. Exas., venho reiterar o meu pedido, que fundamentei inicialmente.

O horário que proponho, das 8h00 às 16h30 com isenção do turno da tarde e da noite não vem de todo alterar a organização do serviço no qual estou alocada, pois o mesmo já existe e não altera as rotinas nem o exercício das minhas responsabilidades enquanto

Mais acrescento que argumentação referida por V. Exas, relativamente ao número de situações existentes não espelha a realidade.

Exercem funções de ... no serviço de, das quais, a contrato tempo indeterminado e ... em prestação de serviços.

À data de 27 de agosto encontrava-se uma ... em horário de amamentação a trabalhar só no turno da manhã e outra ... em licença de maternidade.

Aquando no horário de setembro a colega em regime de horário de amamentação foi transferida para outro serviço e iniciou funções, uma nova colega a fazer manhãs no serviço.

À data da vossa resposta (13 de setembro) o serviço apenas contém uma ... a fazer só o turno da manhã e outra em licença de maternidade.

À luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, 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” refutando o referido por V. Exas. relativo à distinção do horário fixo/flexível.

O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que “o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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”

O horário praticado no serviço das 8 às 16h30, 8h30 de trabalho, enquadra-se nestes pressupostos.

O referido pela ... em fixar um ou dois períodos de presença obrigatória com duração igual a 4 horas não se coaduna com a organização do trabalho instituído funcionalmente nas funções de ... onde vigora a laboração contínua de trabalho.

A solução referida pela ..., de “ajustar ambos os horários para que nunca haja sobreposição, permitindo-se, assim que pelo menos um dos pais possa prestar esse apoio” vem apoiar a família monoparental que não é o caso desta.

*Reitero o pedido de trabalho em regime de horário flexível cujas 40 horas semanais de trabalho sejam distribuídas de segunda a domingo pelo turno da manhã, das 8h às 16h30, com os devidos dias de descanso, cumprindo o correspondente período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas.
Sem mais assunto."*

- 1.1.4** Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Atestado da União de Freguesias de ...; Mapa de "Serviço; Dotação de Pessoal; Capacidade % Tipo e Horário"; Comprovativos de envio e receção de documentos; Registo ... remetido à CITE em 24.09.2018, para a morada Rua Viriato n.º 7 – 1º, 1050-233 Lisboa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 68º 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 igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

- 2.4.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que "A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e

completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

- 2.5.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.6.** 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).
- 2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomenda que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

- 2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
- 2.9.** No âmbito da legislação nacional, tanto a já referida Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. alínea b) do artigo 59.º da CRP e o n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como 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.
- 2.10.** 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.
- 2.10.1.** 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.
- 2.10.2.** 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.

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

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.

2.10.3. 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.

2.10.4. 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 mereça parecer desfavorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.²

2.11. 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) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.11.1. 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.

2.12. 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.

- 2.13.** 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.
- 2.14.** No caso em análise a trabalhadora requerente pretende exercer a sua atividade profissional entre as 8.00h e as 16.30h de segunda a domingo com descanso semanal rotativo.
- 2.15.** Entende a entidade empregadora recusar o pedido alegando que este não se coaduna com a organização do trabalho instituída e pelo facto de *"o número de situações já vigentes impossibilita majoradamente a concessão agora solicitada."* Acresce à fundamentação apresentada a alegação de que o requerido consubstancia um horário fixo e não um horário flexível.
- 2.16.** O pedido de parecer prévio foi remetido pela entidade empregadora para o antigo endereço da CITE. Tal facto, originou o incumprimento do prazo estipulado no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, determinando a aplicação do disposto no n.º 8 do referido artigo, relativo à aceitação do pedido da trabalhadora, nos seus precisos termos.
- 2.17.** Não obstante, e considerando que o referido envio, a ser remetido para o endereço correto respeitaria o prazo mencionado no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, e que na prossecução do interesse público a Administração Pública deve adotar os comportamentos adequados aos fins prosseguidos (Princípio da Proporcionalidade: n.º 1 do artigo 7.º do Código do Procedimento Administrativo) afigura-se, no caso concreto, adequada a análise dos fundamentos em exigências imperiosas do funcionamento do ... ou da impossibilidade de substituir a trabalhadora requerente, por esta ser indispensável apresentados pela entidade empregadora.

² Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 2.18. Neste pressuposto, importa referir que é doutrina da CITE, considerar que no âmbito de um horário flexível, é sempre possível a escolha de horas fixas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.19. E, não raras vezes, tal escolha visa, por um lado, salvaguardar os interesses da entidade empregadora e, por outro, permitir uma melhor articulação entre as responsabilidades familiares e a atividade profissional do/a trabalhador/a.
- 2.20. Jurisprudência recente, constante do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, Processo n.º 2608/16.3T8MTS.P1, de 02.03.2017, disponível para consulta em www.dgsi.pt acolhe entendimento semelhante:

“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.

É evidente a relevância dos interesses da autora de preservação da sua rentabilidade económica, bem como a necessidade, para o conseguir, de dispor dos seus trabalhadores, reforçando a presença de trabalhadores nos horários de maior vendas e de mais trabalho, bem como direito da autora de organizar o horário de trabalho dos seus trabalhadores de acordo com as suas necessidades. São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61º e 80º, nº 1, al. c) da Constituição da República Portuguesa)

Tais interesses e direitos enfrentam porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.

E só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal.

- 2.21.** Refira-se, ainda, o que legalmente se entende por horário de trabalho - artigo 200.º do Código do Trabalho:
- “1 - Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.
- 2 - O horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal.
- 3 - O início e o termo do período normal de trabalho diário podem ocorrer em dias consecutivos.”
- 2.22.** Sendo o horário flexível uma modalidade de horário de trabalho, o mesmo comporta a definição prevista no artigo 200.º do Código do Trabalho, completada pelo disposto no artigo 198.º do mesmo diploma, sob a epígrafe “Período normal de trabalho”, definindo-o, como o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.
- 2.23.** Com base na definição legal de horário de trabalho tem esta Comissão entendido que o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado por trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares pode conter a apresentação de um horário diário e de uma distribuição semanal da prestação de trabalho (muitas vezes referido como escolha dos dias de descanso) como sendo, a que para si, representa a organização mais favorável à conciliação que solicita.
- 2.24.** Tal, não significa que a entidade empregadora tenha de aceitar o pedido, ou que tal pedido consubstancie uma alteração unilateral do horário de trabalho. Nos termos da lei, o empregador pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este for indispensável.
- 2.25.** Só na ausência de tal justificação, a entidade empregadora fica comprometida a exercer a competência consignada no artigo 212.º do Código do Trabalho, devendo determinar o horário de trabalho do/a trabalhador/a, dentro dos limites da lei, em concreto os determinados nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho e na alínea b) do n.º 2 do referido artigo 212.º.
- 2.26.** Porém, existindo situações já vigentes, importa clarificar que compete à entidade

empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.

Por outro lado, o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

2.27. Neste sentido, e tal como previsto no artigo 335.º do Código Civil:

" 1. Havendo colisão de direitos iguais ou da mesma espécie, devem os titulares ceder na medida do necessário para que todos produzam igualmente o seu efeito, sem maior detrimento para qualquer das partes.

2. Se os direitos forem desiguais ou de espécie diferente, prevalece o que deva considerar-se superior." .

2.28. Importa, pois, que a entidade empregadora respeite e compatibilize, com vista ao cumprimento das determinações legais e com vista a garantir a gestão adequada da sua atividade, designadamente, assegurando o número necessário de profissionais que garantam o seu funcionamento, os direitos em confronto, concedendo pelo maior número de vezes possível os horários mais facilitadores dessa conciliação, tal como requerido pelos/as seus/suas trabalhadores/as.

2.29. Neste sentido, atendendo às exigências imperiosas apontadas pela entidade empregadora, não se vislumbra em que medida o atual pedido deverá ser recusado por alegado confronto com os pedidos idênticos já em vigor no ..., dado que tal alegação carece de fundamento legal ou contratual válido.

2.30. Por último, e atendendo ao prazo indicado pela trabalhadora para o gozo do direito, esclarece-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, se considera aceite o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos, e não foram demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento do ..., ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora, que justificassem a recusa do pedido formulado.

3.2. Recomendar ao ..., que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora 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 artigo 56.º, no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, todos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE OUTUBRO DE 2018, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), E COM A DECLARAÇÃO DE VOTO DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA:

“A CGTP vota a favor do parecer sendo que se considera que o conteúdo do seu ponto 2.28 deve terminar em “confronto”, porquanto no restante só causa confusão nos destinatários e desvirtua o âmbito de competências desta Comissão.

Lisboa 17 de outubro de 2018”.