

PARECER N.º 657/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, 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 3289 /FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 05.11.2018 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 03.10.2018, refere o que a seguir se transcreve: *“nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 56.º do Código de Trabalho, solicitar a V. Exa. que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, pelo prazo máximo legal, para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, nos termos e com os fundamentos que abaixo se seguem. Em primeiro lugar, de referir que, a Requerente é mãe de um menor de 4 anos de idade. Sendo o agregado familiar composto por aquela, pelo seu marido e pelo filho menor. Neste seguimento, é a trabalhadora quem diariamente leva e vai buscar o seu filho à creche, uma vez que o pai está fisicamente impossibilitado de o fazer, Ora, a hora normal de encerramento do jardim-de-infância é às 19h00, sendo que a recolha da criança após esta hora e até ao limite das 20h00 ficará sujeita a um custo adicional a título de sanção. Assim, neste seguimento, quando é atribuído à trabalhadora um horário de trabalho que termina após as 18h00, tal coarta muitas vezes a possibilidade de esta ir buscar o seu filho dentro dos limites do horário de funcionamento do jardim-de infância, tendo de recorrer a terceiros, o que nem sempre é possível. Face ao exposto, afigura-se de extrema importância para a trabalhadora conciliar a sua vida profissional e familiar, pelo que vem solicitar a V. Exa., conforme já referido, que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho*

flexível, pelo prazo máximo com efeitos 30 dias após a receção da presente, com o seguinte horário de trabalho: das 10:00 horas da manhã às 18h00 da tarde. Ficando, assim, a cargo da entidade patronal elaborar os concretos horários a cumprir, atendendo ao horário acima indicado pela trabalhadora. Declara, ainda, que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a trabalhadora. — cfr. declaração emitida pela Junta de Freguesia e que aqui se dá por integralmente reproduzida para todos os efeitos legais.”

- 1.3.** Em 22.10.2018 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que a seguir se transcreve: “ *A ... deste projeto tem início às 9,00 horas e encerra às 20,00 horas. Como sabe, os horários de trabalho que são observados no identificado projeto, que V. Exa. integra, são ajustados em função da ..., tendo a empresa de otimizar todos os meios, técnicos e humanos, que estão afetos à sua execução. Não é possível proceder à alteração das nossas regras de funcionamento que, imperativamente, observamos na prestação de serviços aos nossos clientes, uma vez que tal teria como consequência inevitável o não atingir dos objetivos contratualizados. Pautamos a N/laboração pela competitividade articulada com a observância e respeito pelos direitos dos N/colaboradores, não podendo, contudo, incorrer no risco de particularizar e ter, como consequência imediata, uma deficiente afetação dos nossos meios técnicos e humanos à prossecução dos objetivos que nos propomos atingir e uma grave penalização da N/solidez enquanto empresa, com a perda imediata de competitividade no mercado do sector onde nos integramos. A relação comercial com os N/clientes assenta na N/capacidade de adaptação na prossecução dos objetivos contratualizados. Não há horários de trabalho fixos para colaboradores com funções similares às que V. Exa. exerce, uma vez que os projetos são executados através de turnos rotativos, com duração Mensal. Como é do conhecimento de V. Exa., as solicitações no “...” no projeto que, integra, de momento e que é executado no horário de trabalho compreendido entre as 09,00 horas e as 20,00 horas, aumentam exponencialmente a entre as 18.00 horas e as 20 horas. Ora, por razões imperiosas de funcionamento da empresa não nos é possível desafetar recursos humanos nas horas de maior solicitação, nomeadamente, no serviço de “...”, sob pena de incumpirmos as nossas obrigações contratuais e colocar em risco os contratos celebrados com os*

nossos clientes e, conseqüentemente, a manutenção do seu posto de trabalho e os dos outros trabalhadores da empresa. A acrescer às razões aduzidas supra, a empresa tem como objeto social, nomeadamente, a ..., sendo que no projeto que V. Exa. integra, de momento, está afeta ao serviço de "...” no qual o número de ..., reitera-se, aumenta exponencialmente no período compreendido entre as 18,00 e as 20 horas de segunda a sexta-feira, tornando-se premente a necessidade da sua prestação de trabalho. Aquando da fixação dos horários de trabalho para o sector operacional a empresa tem em conta os recursos humanos afetos a cada departamento na distribuição dos horários de trabalho pelos trabalhadores, atentas as exigências contratuais dos seus clientes, que são diferenciadas conforme o projeto/contrato em causa. O deferimento por parte da empresa do seu pedido de horário flexível nos termos em que foi formulado, corresponderia a uma incapacidade da mesma em responder ao maior número de solicitações do ... no projeto em que está inserida, períodos esses que ocorrem nos períodos de tempo já referidos — 18,00/20,00 horas, considerando-se que, tendo em conta os meios humanos e técnicos que têm de estar afetos a esse serviço nos identificados períodos, no serviço de ... deixaria de estar convenientemente assegurada a sua prontidão e eficiência. Para além do mais V. Exa. reconhece que o horário que cumpre atualmente — das 12.00 às 19.00 horas, é circunstancial, pois tal como refere na sua carta " ... quando é atribuído à trabalhadora um horário de trabalho que termina após as 18h00 ...", sendo conhecedora que tal circunstância resulta das exigências particulares de cada cliente/projeto em cada momento. Enquanto sua entidade empregadora, a empresa não desconhece os seus direitos constitucionalmente consagrados, nomeadamente, nos artigos 59.º e 68.º da CRP, quer no que o diz respeito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, quer no que diz respeito à proteção da paternidade e maternidade e presença destes direitos em várias disposições no Código do Trabalho. Mas a organização do trabalho e os contratos de prestação de serviços celebrados pela empresa com os seus clientes, vitais para assegurar a manutenção dos postos de trabalho, bem como a elaboração e distribuição dos horários de trabalho, dependem de cada projeto em curso, em cada momento, não podendo atender apenas aos interesses particulares de cada um dos seus trabalhadores, ainda que tal não seja sinónimo de desrespeito pelos mesmos. A empresa tudo faz para procurar conciliar as suas

necessidades com os interesses de todos os seus trabalhadores em geral, tentando evitar desigualdades e/ou colisão de direitos. De salientar que no ano em curso V. Exa. já cumpriu vários horários de trabalho, sendo que no corrente ano só no mês de julho e no corrente mês de outubro é que o seu horário de trabalho termina, pelo menos até ao final do mês em curso às 19,00 horas, como a seguir se demonstra: e mês de janeiro de 2018 — Das 09,00 horas às 16,00 horas; 1f) e Mês de fevereiro de 2018— Das 10,00 horas às 17 horas; Mês de março de 2018— Das 11,00 horas às 18 horas; Mês de abril de 2018 — Das 11,00 horas às 18 horas; g) Mês de maio — Devido às particularidades dos projetos em causa, V. Exa. cumpriu os seguintes horários: das 11,00 horas às 18,00 horas; das 10,00 horas às 17,00 horas; das 09,00 horas às 16,00 horas; e Mês de junho de 2018 — Das 09,00 às 16,00 horas; e Mês de julho de 2018 — Das 12,00 horas às 19,00 horas; e Mês de Agosto de 2018— Das 09,30 horas às 16,30 horas; e Mês de Setembro de 2018— Das 10,00 horas às 17,00 horas; e Mês de outubro de 2018 — Das 12,00 horas às 19,00 horas. Sem prescindir do alegado supra, constata-se que V. Exa., efetivamente, no pretende a atribuição de um horário flexível de trabalho, mas antes uma alteração do seu horário de trabalho em vigor para um horário de trabalho fixo “Das 10,00 horas da manhã às 18,00 da tarde.”, sendo que, como já referido, no existem horários de trabalho fixos no sector operacional em qualquer um dos projetos/contratos em execução. Ainda assim, sempre se dirá que, por mera hipótese académica, seria impossível elaborar um horário flexível com sua carga horária e com a amplitude solicitada. A atribuição de um horário flexível a V. Exa. nos termos solicitados, significaria, não só, a atribuição de um horário de trabalho fixo, reiterando-se que no sector operacional, em que V. Exa. se integra não há horários de trabalho fixos, como poria em causa a organização dos tempos de trabalho e uma discriminação relativamente aos demais trabalhadores que também são pais e mães de menores de 12 anos. Face ao supra exposto, comunica-se a V. Exa., nos termos e para aos efeitos do disposto no artigo 57., n.º 2, 3 e 4 do Código do Trabalho, a intenção de recusar o seu pedido de atribuição de um regime de horário flexível, não só pelos fundamentos aduzidos supra, como também pelo facto de se entender que o pedido de V. Exa. não se enquadra no regime do horário o flexível, antes correspondendo a um pedido de atribuição de um horário de trabalho fixo o que, atentos os circunstancialismos referidos a respeito, não se concede.”

1.4. Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa datada 28.08.2018, apresentada nos termos seguintes: "Ao, que a trabalhadora pretende um horário de trabalho fixo e não um horário flexível de trabalho, por indicar o horário "Das 10:00 horas da manhã às 18:00 horas da tarde". Ora, tal consideração é incorreta, visto que a trabalhadora, conforme é do conhecimento da entidade patronal, encontra-se a trabalhar a tempo parcial, sendo que o horário indicado por aquela ultrapassa a sua jornada diária de trabalho, pelo que é impossível que o horário indicado por esta seja fixo. Aliás, de sublinhar que, na carta enviada pela trabalhadora, consta que fica a cargo da entidade patronal elaborar os concretos horários a cumprir atendendo, naturalmente, ao indicado pela trabalhadora. A trabalhadora não se opõe à rotatividade dos turnos, desde que, respeite os limites por si indicados. De referir que, a solicitação da trabalhadora para que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, tem como fim conciliar a sua vida profissional e familiar. Tal foi requerido pela trabalhadora, dado as dificuldades sentidas por esta, enquanto mãe, que tem de gerir a vida familiar sozinha, levar e ir buscar o seu filho à creche, cuidar e olhar pelo mesmo, uma vez que o pai do menor se encontra paraplégico, acabando por todas estas tarefas recaírem sobre a trabalhadora. Tal como já referido na anterior carta, nem sempre esta consegue alguém que se disponibilize para ir buscar o seu filho à creche, quando o seu horário de trabalho termina após as 18:00 horas. Sendo que a recolha da criança após as 19:00h é sancionada pela creche com um custo adicional. Atendendo a estas circunstâncias e ao facto de que o horário de trabalho da trabalhadora vir futuramente a terminar após as 18:00h, é motivo para esta solicitação. Ademais, a trabalhadora não se importa de integrar outro projeto da entidade patronal. De acrescentar que, o deferimento deste pedido não significaria uma discriminação relativamente aos outros pais com filhos menores de 12 anos de idade, porque tal direito também está à disposição dos mesmos. Face a tudo o que aqui foi dito, vem requerer-se a V. Exa., que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, pelo prazo máximo legal, atendendo ao horário indicado pela trabalhadora."

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. 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, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário".

2.3.1. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que "o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação".

2.3.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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/a 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.

2.3.3. 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, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.3.4. 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

2.4. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

2.4.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

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

- 2.4.2. 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.
- 2.5. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.
- 2.6. No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível com início: " *O pedido requerido de Flexibilização de Horário de Trabalho, é trabalhar na Empresa com um horário de trabalho, com horário fixo e diurno*".
- 2.7. Neste contexto, importa referir que é entendimento 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 nem converter tal horário em horário rígido, devendo o pedido corresponder a uma amplitude enquadrável nos horários/turnos existentes no estabelecimento.

- 2.8. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.9. Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora refere o seguinte: " .
*Ora, por razões imperiosas de funcionamento da empresa não nos é possível desafetar recursos humanos nas horas de maior solicitação, nomeadamente, no serviço de "...", sob pena de incumpirmos as nossas obrigações contratuais e colocar em risco os contratos celebrados com os nossos clientes e, conseqüentemente, a manutenção do seu posto de trabalho e os dos outros trabalhadores da empresa. A acrescer às razões aduzidas supra, a empresa tem como objeto social, ... e de outros meios que possam ser utilizados para tal fim, V. Exa. foi contratada para exercer as funções correspondentes à categoria profissional de ..., sendo que no projeto que V. Exa. integra, de momento, está afeta ao serviço de "... no qual o número de ..., reitera-se, aumenta exponencialmente no período compreendido entre as 18.00h e as 20 horas de segunda a sexta-feira, tornando-se premente a necessidade da sua prestação de trabalho.(...)*Sem prescindir do alegado supra, constata-se que V. Exa., efetivamente, não pretende a atribuição de um horário flexível de trabalho, mas antes uma alteração do seu horário de trabalho em vigor para um horário de trabalho fixo "das 10,00 horas da manhã às 18,00 da tarde.", sendo que, como já referido, no existem horários de trabalho fixos no sector operacional em qualquer um dos projetos/contratos em execução. Ainda assim, sempre se dirá que, por mera hipótese académica, seria impossível elaborar um horário flexível com sua carga horária e com a amplitude solicitada. A atribuição de um horário flexível a V. Exa. nos termos solicitados, significaria, não só, a atribuição de um horário de

trabalho fixo, reiterando-se que no sector operacional, em que V. Exa. se integra não há horários de trabalho fixos, como poria em causa a organização dos tempos de trabalho e uma discriminação relativamente aos demais trabalhadores que também são pais e mães de menores de 12 anos."

- 2.10. Em sede de apreciação a trabalhadora esclarece o seguinte: *"Ora, tal consideração é incorreta, visto que a trabalhadora, conforme é do conhecimento da entidade patronal, encontra-se a trabalhar a tempo parcial, sendo que o horário indicado por aquela ultrapassa a sua jornada diária de trabalho, pelo que é impossível que o horário indicado por esta seja fixo. Aliás, de sublinhar que, na carta enviada pela trabalhadora, consta que fica a cargo da entidade patronal elaborar os concretos horários a cumprir atendendo, naturalmente, ao indicado pela trabalhadora. A trabalhadora não se opõe à rotatividade dos turnos, desde que, respeite os limites por si indicados. De referir que, a solicitação da trabalhadora para que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, tem como fim conciliar a sua vida profissional e familiar. Tal foi requerido pela trabalhadora, dado as dificuldades sentidas por esta, enquanto mãe, que tem de gerir a vida familiar sozinha, levar e ir buscar o seu filho à creche, cuidar e olhar pelo mesmo, uma vez que o pai do menor se encontra ..., acabando por todas estas tarefas recaírem sobre a trabalhadora. Tal como já referido na anterior carta, nem sempre esta consegue alguém que se disponibilize para ir buscar o seu filho à creche, quando o seu horário de trabalho termina após as 18:00 horas. Sendo que a recolha da criança após as 19:00h é sancionada pela creche com um custo adicional. Atendendo a estas circunstâncias e ao facto de que o horário de trabalho da trabalhadora vir futuramente a terminar após as 18:00h, é motivo para esta solicitação. Ademais, a trabalhadora não se importa de integrar outro projeto da entidade patrona".*
- 2.11. Além disso, o simples facto de existirem outros/as trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos de idade não é por si só motivo justificativo para uma intenção de recusa por parte da empresa.
- 2.12. Saliente-se ainda que 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.

2.13. A propósito da existência de outros trabalhadores ao serviço da mesma entidade empregadora com regime de horário flexível, a CITE tem defendido em diversos pareceres que, tratando-se de um direito atribuído indiscriminadamente a todos os trabalhadores no âmbito da parentalidade, em matéria de conciliação, e desde que reunidos os requisitos legais, não poderá ser condicionado a número máximo de pedidos nem se fazer depender o seu exercício de limites temporais não contemplados pelo legislador. A título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt, do qual se extraiu o seguinte excerto: - “Em rigor, não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.

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 em causa o funcionamento do estabelecimento. De facto, a entidade empregadora não esclareceu quantos/as trabalhadores/as tem ao seu serviço e que desempenham as mesmas funções da trabalhadora requerente. Quantos/as trabalhadores/as são necessários para o horário existente e qual ou 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. A trabalhadora refere que “, encontro-me disponível para laborar em qualquer turno que V. Exas. elaborem entre as 09h00 e as 18h00”, há uma preocupação da trabalhadora em colaborar com a empresa. Assim, por não estarem demonstradas e provadas as razões imperiosas do funcionamento do serviço nem a insubstituabilidade da trabalhadora, deve ser atribuído o horário à mesma, nos termos por si requeridos.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ... com responsabilidades familiares, sem prejuízo de eventual acordo entre as partes.
- 3.2.** A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora, condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, em conformidade, com o correspondente

princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE NOVEMBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA 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) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL (CTP).