

## PARECER n.º 358/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 2374/FH/2019

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 14.06.2019, da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções de Caixa ....

**1.1.1** A 08.05.2019, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme sucintamente se transcreve:

(...)

*"Conforme é do V/ conhecimento fui admitida por V. Exas. em 1 de março de 2004, exercendo atualmente as funções profissionais de caixa ..., que sempre procurei desempenhar com enorme zelo e profissionalismo e, como sabem, sempre colaborei com V. Exas. quando solicitada. Ora, por motivo de ter uma filha menor, com 2 anos de idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, como disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho. Desta forma, e cumprindo as disposições legais pretendo usufruir do regime referido até a minha filha completar 12 anos idade. 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 conta que na elaboração do meu horário de trabalho o mesmo fosse compreendido entre as 14:00 as 20:00 horas, em seis dias, com dois dias de descanso semanal rotativo."*

**1.1.2** Em 22.05.2019, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, conforme sucintamente se transcreve:

(...)

“ Relativamente ao assunto acima referenciado e na sequência daquela sua carta, onde, por ter uma filha menor, de 2 anos de idade, é solicitada a autorização de trabalho em regime de horário flexível, no período compreendido entre as 14h00 e as 20h00, em seis dias, com dois dias de descanso semanal rotativos, até à data em que a menor complete os 12 anos de idade, vimos dizer o seguinte: 1. Nos termos do artigo 56.º, n.º 2, do Código do Trabalho, entende-se 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, mas sempre sem prejuízo do poder de direção do empregador, a quem cabe a fixação do horário de trabalho. Ou seja, cabe sempre ao empregador estabelecer o horário de trabalho, mesmo em regime de flexibilidade, ainda que dentro dos limites da lei e sugeridos pelo trabalhador, que, depois, por referência a esses mesmos limites, pode então gerir o seu tempo de trabalho, por forma a cuidar do seu filho menor. 2. No caso concreto, o horário de trabalho sugerido, ou melhor, as horas de início e termo do período normal de trabalho, não permitem qualquer poder de conformação pela nossa parte, dado que se traduzem, a final, na atribuição de um horário de trabalho fixo, no período da tarde, entre as 14h00 e as 20h00. De facto, sendo o seu horário de trabalho diário de 6 horas, atendendo àquelas referências horárias de início e de termo da jornada diária de trabalho, que perfazem, precisamente, um período de 6 horas diárias, fácil será constatar que não se admite aqui qualquer margem de gestão e adaptação, o que contraria o próprio escopo legal: é a própria ... que está a fixar, imperativamente, o seu horário de trabalho.(...) todos os dias da semana. 5. Estabelecer-se-ia aqui a nosso favor em respeito da lei uma certa margem de manobra na organização e fixação do seu horário de trabalho, que não pode ficar subordinado, em exclusivo, aos seus interesses particulares, por muito relevantes e respeitosos que sejam. Dever-se-ão respeitar e ponderar também os interesses da própria organização económica desta ..., assim como os interesses até de outros trabalhadores, igualmente atendíveis, que já exigiram também um esforço de adaptação e gestão dos horários de trabalho. 6. Não tendo, naturalmente, que ser do seu conhecimento, a verdade é, neste momento, outros 2 funcionários desta ... já beneficiam do horário de trabalho fixo, no período da tarde, por razões igualmente atendíveis e relevantes, prevendo-se até, para breve, que uma outra funcionária assim também tenha que ser colocada, pelo que não é possível reconhecer-lhe também esse direito, sob pena de não dispormos de um número suficiente de funcionários no período da noite, que, para além do mais, tem uma maior afluência de clientes e,

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

consequentemente, maior serviço. 7. Além disso, se nos é permitida a observação e se é verdade que o seu marido trabalha igualmente por turnos e folgas rotativas, o que é certo é que nem mesmo o reconhecimento e fixação de um horário de trabalho como o que pretende permitirá assegurar a guarda e apoio contínuos da sua filha menor: dias haverá em que, em razão do horário de trabalho do seu marido, ambos estarão a trabalhar no mesmo período horário (de tarde)! 8. Deste modo, atendendo a todas estas circunstâncias e limites, não nos é possível satisfazer este seu pedido e reconhecer/fixar um horário de trabalho como o solicitado, mas admitimos, como alternativa, a possibilidade de ser discutida uma outra solução, desde que seja sugerido um período de horário de trabalho mais alargado, que permita uma gestão mais eficiente dos recursos disponíveis, no respeito de todos os interesses em confronto, seus, nossos e dos demais trabalhadores desta ..., Ficamos, pois, a aguardar a sua apreciação e comentários, para o que dispõe de um prazo de 5 dias a partir da receção desta nossa carta. Após o decurso desse prazo, conforme exigência legal, enviaremos o presente processo para apreciação para a entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, CITE, com cópia do pedido, do fundamento da nossa intenção de o recusar e, caso assim o apresente, da sua apreciação."

**1.1.3** Em 26.04.2019, a trabalhadora apreciou, conforme sucintamente se transcreve:

(...)

*"No passado dia 08 de maio a trabalhadora ora requerente através de missiva cujo teor se dá aqui por economia integralmente reproduzido, submeteu a V. Exas. um requerimento para que, atenta a situação familiar em que se encontra, lhe fosse concedida autorização para trabalhar por um período não inferior a 11 anos em horário flexível. Com efeito, resulta do artigo 56.º do Código de Trabalho que "O trabalhador com filho menor de 12 anos (...) que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível (...)" . 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 unida de facto e vive em comunhão de mesa e habitação com o seu cônjuge. Existem dois turnos de trabalho na secção da trabalhadora:*

*a) Entrada pelas 14.00h e sair às 20h; b) Entrada pelas 20.00h às 02h00; Os horários impostos por V. Exas. — nomeadamente o turno da noite a iniciar-se às 20h, - não lhe permite guardar*

*e acompanhar a filha menor. Ao contrário do que sucede presentemente, com o horário de trabalho flexível proposto, a arguida teria sempre o período partir das 20.00h — momento em que regressa à sua residência."*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

*" 1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*

*2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *" Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar."*

2.3. 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 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.<sup>1</sup>
- 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:
- Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
  - 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;
  - 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

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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, refere o seguinte:

*" (...) Ora, por motivo de ter uma filha menor, com 2 anos de idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, como disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho. Desta forma, e cumprindo as disposições legais pretendo usufruir do regime referido até a minha filha completar 12 anos idade."*

**2.10.** Como fundamento à intenção de recusa a entidade empregadora veio referir que:

*(...)*

*"Deste modo, atendendo a todas estas circunstâncias e limites, não nos é possível satisfazer este seu pedido e reconhecer/fixar um horário de trabalho como o solicitado, mas admitimos, como alternativa, a possibilidade de ser discutida uma outra solução, desde que seja sugerido um período de horário de trabalho mais alargado, que permita uma gestão mais eficiente dos recursos disponíveis, no respeito de todos os interesses em confronto, seus, nossos e dos demais trabalhadores desta ..."*

**2.11.** Notificada para exercer o seu direito à apreciação, a trabalhadora refere muito sucintamente o seguinte:

*(...)*

*"A requerente encontra-se unida de facto e vive em comunhão de mesa e habitação com o seu cônjuge. Existem dois turnos de trabalho na secção da trabalhadora: a) Entrada pelas 14.00h e sair às 20h; b) Entrada pelas 20.00h às 00h00; Os horários impostos por V. Exas. — Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt)*

*nomeadamente o turno da noite a iniciar-se às 20h, - não lhe permite guardar e acompanhar a filha menor. Ao contrário do que sucede presentemente, com o horário de trabalho flexível proposto, a arguida teria sempre o período partir das 20.00h — momento em que regressa à sua residência”.*

- 2.12.** 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 diário<sup>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>34</sup>

---

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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<sup>3</sup> 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.”

<sup>4</sup> Refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, relativamente ao tempo de trabalho - “*determinação quantitativa da prestação de trabalho*” que “*III. A dimensão temporal da prestação de trabalho de cada trabalhador resulta da conjugação dos seguintes parâmetros: a) A duração convencionada (...) b) O período de funcionamento da organização de trabalho (...) c) O horário de trabalho, que é o esquema respeitante a cada trabalhador, no qual se fixa a distribuição das*



- 2.13.** 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. 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.
- 2.14.** Por último, e uma vez que o direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível poder ser exercido até aos 12 anos do filho menor, esclarece-se que tem sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012 que: “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.”
- 2.15.** As razões mencionadas pela entidade empregadora, não se subsumem nas exigências imperiosas do funcionamento do ..., entre as 20h e as 02.00h, uma vez que existem outros/as trabalhadores/as, a exercer as mesmas funções que a requerente, mais se destaca em desacordo com o que é dito pela entidade empregadora, o facto de haver mais trabalhadores e trabalhadoras com filhos menores de 12 anos, não é impeditivo de proporcionar, através da atribuição do horário flexível, a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

---

*horas do PNT entre os limites do período de funcionamento. Nos termos da lei, cabe ao empregador estabelecê-lo, com observância dos condicionalismos legais (...) O horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso. (...)*, in DIREITO DO TRABALHO, Almedina, 12ª Edição, janeiro de 2004, págs. 331 a 336.

- 2.16.** 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](http://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.
- 2.17.** Com efeito, a entidade empregadora, não junta qualquer horário, no qual se possa verificar não existirem mais trabalhadoras a exercerem as mesmas funções da trabalhadora. Também, não alega os períodos de tempo que, no seu entender, poderiam deixar de ficar convenientemente assegurados. As razões apresentadas pela entidade empregadora não consubstanciam razões imperiosas do funcionamento do ..., não resultando demonstrado objetiva e inequivocamente que o pedido da trabalhadora coloque em causa o funcionamento do mesmo. De facto, existirem mais trabalhadores/as a desempenham as mesmas funções da trabalhadora, no entanto a entidade empregadora não diz quantos/as trabalhadores/as são necessários para os horários existentes, não estando demonstrada a impossibilidade de substituição da trabalhadora, pela concessão do horário requerido nem que essa atribuição implicaria períodos a descoberto em que não existiria forma garantir o funcionamento do ..., onde está afeta a trabalhadora requerente. Deve assim, ser atribuído o horário requerido à trabalhadora, para esta poder prestar auxílio à sua filha e assim poder conciliar a

sua vida profissional com a sua vida familiar e pessoal, uma vez que o seu marido também trabalha por turnos. -

- 2.18.** Colide ainda com o que o legislador entendeu, reiterado pela Relação do Porto ao citar a Relação de Coimbra, que invocou o direito comunitário, no Acórdão datado de 31.01.2017, Proc. n.º 8186/16.6T8CBR.C1, que " : A diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença Parental, afirmou a necessidade de garantir que o " acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades familiares e a parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental", pode ler-se ainda no mesmo acórdão, "no fundo e quanto em particular, ao regime de horário flexível para pais, ele "retrata uma modalidade de trabalho atípica , válida não só para empregador, mas também para os pais, de forma voluntária e reversível dispõem de um instrumento que pode fazer toda a diferença na qualidade e quantidade da disponibilidade para o acompanhamento do crescimento dos seus filhos numa fase crucial da vida deles, bem como na conciliação da sua vida profissional com a vida familiar e pessoal." – ut acórdão da Relação do Porto de 18-12-2018, Proc. n.º 798/18.0T8VLG.P1.
- 2.19.** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do ....., ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

### 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 ..., que justificassem a impossibilidade de concessão do horário requerido.

- 3.2.** Recomendar à ..., 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 03 DE JULHO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL(CAP).-***