

PARECER N.º 394/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio à intenção de 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 2524/FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 24.06.2019, por correio registado c/AR, de ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de optometrista, para efeitos da emissão de parecer 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.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, datado de 22.05.2019, recebida na entidade empregadora a 23.05.2019, a trabalhadora vem requerer o seguinte:
 - “A signatária acima melhor identificada, a exercer funções na categoria de «Optometrista», solicita a V. Exas. se dignem a aplicar o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o expressamente estatuído no art.º 56.º do Código do Trabalho, por ter uma filha com idade inferior a 12 anos, declarando, sob compromisso de honra, que este faz parte do agregado familiar e vive com a signatária em comunhão de mesa e habitação (...) porquanto, em síntese e no

essencial, estando em causa valores sociais eminentes, como sejam os da parentalidade, e de acompanhamento insubstituível que a menor necessita, nomeadamente quanto à sua educação (...), bem como o 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 vida familiar (art.º 59.º da Constituição da República Portuguesa)”.

- “Nessa conformidade, por tudo o exposto, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 57.º do Código do Trabalho, decorridos que sejam 30 (trinta) dias após a Receção da presente comunicação, seja atribuído à signatária o horário de trabalho de segunda-feira a domingo, com folgas rotativas, das 10.00h. às 19:00h., com uma hora de almoço, pelo prazo de um ano, em estrito cumprimento dos limites diários e semanais impostos por lei”.

1.3. A trabalhadora juntou ao pedido declaração da Junta de Freguesia relativa ao agregado familiar e cópia do cartão de cidadão da filha menor.

1.4. Em 06.06.2019, através de carta registada com AR dirigida à trabalhadora, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa conforme sucintamente se transcreve:

- “Cumpre, ainda, informar que, lamentavelmente, não se afigura possível, neste momento, a ... autorizar a prestação de trabalho no horário requerido. não obstante os motivos invocados. pelo menos no estabelecimento a que V. Exa. está atualmente alocada - ...”.
- “O regime de horário solicitado, a ser concedido, comprometeria irremediavelmente o funcionamento do referido estabelecimento comercial. Pois que, tratando-se o mesmo de uma loja de centro comercial, o correspondente período de abertura ocorre de segunda a

domingo entre as 10 horas e as 23 horas, não sendo, por isso, compatível com o requerido”.

- “Como V. Exa. bem sabe, apenas existe uma outra colega que exerce as funções de Optometrista no referido estabelecimento, o que pressuporia que esta prestasse sempre trabalho em horário noturno, o que impediria a conciliação da sua vida pessoal com a atividade profissional, o que não seria justo nem equitativo e, muito menos, coerente ou conforme com a lei”.
- “Sem prejuízo do exposto, após análise do caso em concreto, avaliação e ponderação dos interesses em causa, sem, todavia, comprometer o regular funcionamento da empresa, a ... equacionou duas alternativas que permitiriam a V. Exa. o exercício de funções de acordo com o regime de horário solicitado, num dos casos na totalidade, no outro em grande medida, conforme se passa a enunciar:
 - a) Alocação ao estabelecimento ... com o seguinte horário: de segunda-feira a domingo com folgas rotativas, com hora de entrada a partir das 10h.00m, de saída até às 19h.00 e com uma hora de almoço;
 - b) Alocação ao estabelecimento ... com o seguinte horário: de segunda-feira a domingo com folgas rotativas, com hora de entrada a partir das 10h.00, de saída até às 20h00m e com uma hora de almoço.
- Porquanto, solicita-se a V. Exa. que indique, expressamente e por escrito, no prazo máximo de 5 dias após a receção da presente carta, se aceita alguma das alternativas apresentadas e qual. Em caso afirmativo, a alteração do local de trabalho produzirá efeitos no próximo dia 1 de julho”

1.5. A requerente não apresentou apreciação á intenção de recusa, de acordo com o disposto no artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho.

1.6. Em sede de instrução, foi solicitado/requerido à entidade empregadora o

seguinte:

- a) A remessa dos mapas de horários de trabalho/turnos dos/as trabalhadores/as com as mesmas funções da trabalhadora requerente a exercer funções no referido estabelecimento comercial, relativos aos últimos três meses;
- b) Que informasse se existem outros/as trabalhadores/as com as mesmas funções a gozar de direitos de parentalidade, designadamente, de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

- 1.7. No seguimento do solicitado, a entidade empregadora remeteu os horários de trabalho em vigor no referido estabelecimento, no período compreendido entre 01.04.2019 e 30.06.2019, reafirmou que além da requerente apenas existe mais uma trabalhadora com as funções de optometrista no estabelecimento e esclareceu que não existem trabalhadores/as em regime de horário de trabalho flexível, e referiu que “na elaboração dos horários de trabalho, (...) tem em consideração a situação pessoal de cada um dos colaboradores, ao mesmo tempo que garante a igualdade entre os mesmos e uma elaboração equitativa dos respetivos horários de trabalho”
- 1.8. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 21.06.2019, por correio registado c/AR.
- 1.9. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“ (...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela

entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: - *“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...).”*
- 2.2. 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.
- 2.3. 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”.

- 2.4. 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.
- 2.5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.
- 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” recomendar 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.** O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP),

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

ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a garantia dos direitos *e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*

- 2.10.** No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.
- 2.11.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *" 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. ", e o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que "A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes." .*
- 2.12.** Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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."*
- 2.13.** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.

- 2.14.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito 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.
- 2.15.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).
- 2.16.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.
- 2.17.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.

2.18. Quando o empregador pretenda recusar a solicitação, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.19. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.20. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.

2.21. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

2.22. A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

2.23. É doutrina maioritária 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 apontada 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

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.

pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

- 2.24.** Assim, entende-se a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.
- 2.25.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos trabalhadoras/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].
- 2.26.** Atenda-se a que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de ser realizado um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, na medida em que naquele tipo de horário, o/a trabalhador/a poderia não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

- 2.27.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.
- 2.28.** No caso em análise, a trabalhadora, “optometrista ...” no estabelecimento comercial da entidade empregadora, requer a concessão de um horário flexível de trabalho nos termos do Código do Trabalho, compreendido entre as 10:00h e as 19:00h, de segunda-feira a domingo, com folgas rotativas e uma hora de descanso diário para almoço, com vista à assistência da filha menor, pelo prazo de um ano, em cumprimento dos limites diários e semanais do horário de trabalho.
- 2.29.** No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora alega que a desempenhar as mesmas funções da trabalhadora requerente (optometria) existe apenas e só mais uma trabalhadora naquele estabelecimento comercial, cujo período de funcionamento é de segunda-feira a domingo, das 10h.00 às 23h.00, pelo que, no caso de atribuição do horário flexível proposto (das 10h.00 às 19h.00), tal acarretaria que a outra trabalhadora a desempenhar idênticas funções

ficasse adstrita à prestação de trabalho noturno todos os dias, inclusive aos fins de semana, pois, caso contrário, não é possível assegurar os serviços optométricos das 19h.00 às 23h.00.

2.30. De referir que a entidade empregadora propôs, em alternativa, a “alocação” da requerente ao seu estabelecimento sito no ... (com o horário de segunda-feira a domingo com folgas rotativas, com entrada a partir das 10h.00 e saída às 19h e com uma hora de almoço), ou ao seu estabelecimento sito no ... (com o horário de segunda-feira a domingo com folgas rotativas, com hora de entrada a partir das 10h.00 e saída até às 20h.00, com uma hora de almoço), sendo que a trabalhadora nada disse quanto ao proposto.

2.31. Não obstante não ter ficado no processo demonstrada a impossibilidade de efetivar a mobilidade interna em sentido inverso, isto é, do serviço de optometria do estabelecimento em causa poder vir a ser assegurado por outros/as funcionários/as de outros estabelecimentos da entidade empregadora, designadamente por funcionários/as afetos aos estabelecimentos do ... e ..., certo é que a intenção de recusa materializa constrangimentos concretos e objetivos decorrentes da aplicação do horário flexível solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, isto é, são indicados factos objetivos e circunstâncias substantivas que integram o conceito de “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”, enquadráveis no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.32. Na verdade, a concessão do horário pretendido pela trabalhadora com responsabilidades familiares daria lugar a um período a descoberto das 19h.00 às 23h.00, só não ocorrendo tal se a outra trabalhadora com as

mesmas funções, efetuasse invariavelmente o horário de fecho do estabelecimento.

2.33. Esta Comissão tem reiteradamente defendido que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao/à empregador/a a demonstração inequívoca 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.

2.34. Ora, do exame exaustivo dos elementos do processo resultam demonstradas objetivamente as referidas exigências imperiosas de funcionamento da empresa, na medida em que foram aduzidos pela entidade empregadora factos concretos que permitem estabelecer um nexo causal entre a autorização do horário flexível concretamente solicitado pela trabalhadora e a impossibilidade de funcionamento do serviço de optometria das 19 horas às 23 horas, todos os dias da semana, inclusive fins de semana.

2.35. As entidades empregadoras no âmbito dos seus poderes de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, podem regular os horários de trabalho das suas equipas de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento da empresa e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida dos trabalhadores/as com responsabilidades familiares.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., encontrando-se demonstradas *in casu* exigências imperiosas do funcionamento da empresa, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE JULHO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA.