

PARECER n.º 540/CITE/2019

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 3713/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 13.09.2019, do, pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora,... a exercer funções DE FARMACÊUTICA ASSISTENTE, no serviço de ..., do

1.1.1 A 22.08.2019, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme sucintamente se transcreve:

(...)

“Atualmente com o horário semanal de 40 horas, solicita que lhe seja autorizada a flexibilidade do horário de trabalho até 17.12.2025, propondo o seguinte horário de trabalho, 9h – 12h30m (período da manhã), 13h-16.30m (período da tarde) para um horário semanal de 35h aprovado a partir de 12 de setembro de 2019.”

1.1.2 Em 03.09.2019, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, conforme sucintamente se transcreve:

(...)

“Em resposta ao requerimento apresentado por V. Exa., em 22 de agosto de 2019, no qual solicita autorização para o cumprimento do horário de trabalho em regime de horário flexível, somos a informar que por deliberação do Conselho de Administração de

30/08/2019, o mesmo foi "Indeferido, atendendo que o cônjuge da requerente cumpre um horário compatível c/ o horário praticado pela própria". Mais se informa que V. Ex. dispõe do prazo de cinco dias consecutivos para, querendo, reclamar da presente deliberação o que poderá fazer até ao próximo dia 08/09/2019. Junta-se em anexo os fundamentos da deliberação do Conselho de Administração."

"Por requerimento datado de 22 de agosto de 2019, a Sra. Dra. ..., titular de um contrato de trabalho individual de trabalho, sem termo, desde 03/04/2006, na categoria de Farmacêutica, solicita autorização para o cumprimento do respetivo horário de trabalho, na modalidade de horário flexível, ao abrigo do disposto no artigo 56.º, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, em virtude de ter duas filhas menores nascidas em 11/01/2011 e 17/12/2013, propondo o cumprimento do respetivo horário de trabalho das 09:00 horas às 12:30 horas e das 13:00 horas às 16:30 horas. Cumpre-nos informar: 1- O requerimento apresentado encontra-se devidamente instruído com uma declaração da entidade empregadora do cônjuge, atestando que o próprio cumpre um horário de trabalho em dias úteis, das 08:00 horas às 17:00 horas; e duas declarações da entidade a cargo da qual é confiada a guarda das menores na qual consta a informação de que as menores se encontram matriculadas no estabelecimento; 2- O requerimento encontra-se devidamente informado com o parecer desfavorável da chefia, o que refere "Tomei conhecimento. A avaliar conforme legalidade por haver necessidade de assegurar o horário às 9:00 horas e assegurar prevenção"; 3- O artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro determina que a trabalhadora com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível; 4- Por horário flexível entende-se o que permite ao trabalhador escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário; Considerando os elementos constantes do processo constata-se que o cônjuge da requerente cumpre um horário de trabalho compatível com o horário praticado pela própria, quer no horário de trabalho até às 19.00 horas, quer ao sábado até às 13:00 horas. Mais se informa que a intenção de recusa da flexibilidade do horário de trabalho deverá ser comunicada à requerente no prazo máximo de 20 dias consecutivos, após a data de receção do requerimento, sendo o prazo limite o dia 11 de setembro de 2019."

1.1.3 Em 04.09.2019, a trabalhadora apreciou, conforme sucintamente se transcreve:

(...)

"Tendo sido notificada da V/ intenção de recusa venho, pelo presente, expor e requerer a V. Ex. o seguinte: 1- O requerimento apresentado cumpre os requisitos necessários mencionados no artigo 56.º do Código do trabalho: tenho a meu cargo duas filhas menores de doze anos, nascidas em 11/01/2011 e 17/12/2013 respetivamente, vivendo em comunhão de mesa e habitação; o horário proposto foi das 09:00H às 12.30H (período da manhã) e 13:00H às 16.30H (período da tarde), de segunda-feira a sexta-feira. 2- O requerimento apresentado encontra-se devidamente instruído com uma declaração da entidade empregadora do cônjuge, atestando que o próprio "prática o horário de trabalho das 08:00H às 17:00H. Mais informamos que o mesmo, por motivos profissionais, se encontra frequentemente fora do país, ao serviço da Empresa." Estes destacamentos ao estrangeiro incluem muitas vezes, dias úteis e fins de semana. 2- O requerimento encontra-se devidamente informado com o parecer da chefia, que refere "Tomei conhecimento. A avaliar conforme legalidade por haver necessidade de assegurar o horário até às 19h e assegurar prevenção." 3- Ora não se percebe o teor e alcance de tal decisão, visto que em meu modesto entender não estão em causa exigências imperiosas do funcionamento da instituição, nem impossibilidade de substituição do trabalhador, até porque estive ausente por um largo período em face de uma licença sem vencimento (Setembro de 2016 a setembro de 2018) e estar atualmente a realizar o horário semanal de 20H (até 12 de Setembro de 2019) das 09:00H às 13:00H. De onde se conclui que, pelo menos, desde há 3 anos que não asseguro o horário até às 19h e prevenção. Assim, mantenho o pedido formulado, requerendo a aplicação de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares (nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho)."

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 (EU) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as "políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres" (Considerando 6), que "a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres" (Considerando 10).

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.¹

2.6. Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

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

1

Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.
RUA VIRIATO N.º 7 – 1.º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217 803 700 • FAX: 213 104 661/2 • E-MAIL: cite@cite.gov.pt

período de quatro semanas.

2.7. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

2.8. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.9. No contexto descrito, a trabalhadora requerente, refere o seguinte:

"Com o horário semanal de 40 horas, encontrando-se atualmente a realizar o horário semanal. Solicita que lhe seja autorizada a flexibilidade do horário de trabalho até 17.12.2025, propondo o seguinte horário de trabalho, 9h – 12h30m (período da manhã), 13h-16.30m (período da tarde) para um horário semanal de 35h aprovado a partir de 12 de setembro de 2019." "

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

(...)

"Em resposta ao requerimento apresentado por V. Exa., em 22 de agosto de 2019, no qual solicita autorização para o cumprimento do horário de trabalho em regime de horário flexível, somos a informar que por deliberação do Conselho de Administração de 30/08/2019, o mesmo foi "Indeferido, atendendo que o cônjuge da requerente cumpre.

um horário compatível c/ o horário praticado pela própria". Mais se informa que V. Ex. dispõe do prazo de cinco dias consecutivos para, querendo, reclamar da presente deliberação o que poderá fazer até ao próximo dia 08/09/2019. Junta-se em anexo os fundamentos da deliberação do Conselho de Administração."

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

(...)

" Ora não se percebe o teor e alcance de tal decisão, visto que em meu modesto entender não estão em causa exigências imperiosas do funcionamento da instituição, nem impossibilidade de substituição do trabalhador, até porque estive ausente por um largo período em face de uma licença sem vencimento (Setembro de 2016 a setembro de 2018) e estar atualmente a realizar o horário semanal de 20H (até 12 de Setembro de 2019) das 09:00H às 13:00H. Donde se conclui que, pelo menos, desde há 3 anos que não asseguro o horário até às 19h e prevenção. Assim, mantenho o pedido formulado, requerendo a aplicação de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares (nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho".

2.12. 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.

- 2.13.** Esclareça-se que é doutrina unânime desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³⁴

2

Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

3

Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: "2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal 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

- 2.14.** 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 descuidar 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.
- 2.15.** 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."
- 2.16.** Com efeito, na intenção de recusa, não é indicado, o número 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."

4

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 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.

farmacêuticos/s necessários e existentes no ..., nem tão pouco são enumerados quantas e quantos são necessárias para assegurar a respetiva distribuição pelos períodos de funcionamento do serviço, incluindo a prevenção, bem como não logra demonstrar qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, bem como os horários que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido por esta trabalhadora, pelo que e mais uma vez não estão demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento da

- 2.17.** Com efeito, a entidade empregadora, alega e sobretudo como fundamento da intenção de recusa, que a o pai das crianças: "*O requerimento apresentado encontra-se devidamente instruído com uma declaração da entidade empregadora do cônjuge, atestando que o próprio cumpre um horário de trabalho em dias úteis, das 08:00 horas às 17:00 horas*". Cumpre-nos nesta sede, vincar que, a lei não delimita como fator essencial qualquer declaração do horário do outro progenitor que não aquele que requer o horário flexível. Por muitas razões, desde de logo porque a conciliação não se baseia no dissecar da vida privada dos pais e mães e por outro porque ambos podem requerer a concessão de um horário para conciliação. Assim, as razões apresentadas pela entidade empregadora não consubstanciam razões imperiosas do funcionamento dos serviços farmacêuticos não resultando demonstrado objetiva e inequivocamente que o pedido da trabalhadora coloque em causa o funcionamento dos mesmos.
- 2.18.** De facto, a entidade empregadora apesar de juntar os horários referentes aos serviços farmacêuticos afetos ao ..., em sede de intenção de recusa, não explica de que forma a atribuição deste horário flexível, põe em causa o funcionamento dos mesmos.

2.19. De nossa leitura podemos verificar existirem mais trabalhadores/as a desempenham as mesmas funções da trabalhadora requerente, nomeadamente são 16 no total, mas, não está 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 dos serviços farmacêuticos, onde está afeta a trabalhadora requerente. Deve assim, ser atribuído o horário requerido à trabalhadora, para esta poder prestar auxílio às duas filhas e assim poder conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar e pessoal, uma vez que o seu marido trabalha fora do país por longos períodos, pois a entidade empregadora, não cuidou demonstrar quais as razões imperiosas, que obstem ao funcionamento do serviço em causa. -

2.20. 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 798/18.0T8VVG.P1.

2.21. Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento dos serviços ..., 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 dos serviços ..., que justificassem a impossibilidade de concessão do horário requerido.
- 3.2. Recomendar ao, a elaboração do horário flexível à trabalhadora,... nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 9 DE OUTUBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA 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) E DA CONFEDERAÇÃO DO

C

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

O

M

É

R