

PARECER n.º 633/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 4386/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 24.10.2019, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, ..., a exercer funções de MÉDICA VETERINÁRIA, no referido

1.1.1 A 01.10.2019, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme sucintamente se transcreve:

(...)

" Eu, funcionária na empresa ..., cumprindo horários rotativos com folgas rotativas, venho requerer a V. Exa., nos termos dispostos no artigo 56.º e 57.º da Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro, que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, com base no seguinte: a) Vivo em comunhão de mesa e habitação com o meu filho menor, nascido a 13/09/2018 o qual constitui o meu agregado familiar monoparental; b) O horário rotativo não me permite ir buscar o meu filho à creche, nem assegurar o horário dele fora do período escolar, como aos feriados e fins-de-semana; c) O referido é uma necessidade urgente e não uma alarvidade momentânea, uma vez que, a minha situação familiar, a partir de outubro de 2019, irá ser alterada, no que concerne ao apoio em relação ao menor a meu encargo, pois até à presente data pude contar com o apoio da minha mãe para poder realizar os horários rotativos e dias de trabalho, nomeadamente fins-de-semana; O que me leva a querer um regime de horário de trabalho flexível, a partir de outubro de 2019, das 9H00 às 17H00, em dias úteis, até ao meu filho menor completar 12 anos de idade. Com base no que foi exposto anteriormente, peço humildemente que me seja diferido o pedido, tendo a certeza que desse lado existe compreensão e sensibilidade para que o mesmo possa sê-lo. Em anexo junto os documentos que corroboram este requerimento: atestado de agregado familiar, declaração de horário da creche e decisão da regulação das responsabilidades parentais."

1.1.2 Em 09.10.2019, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, conforme sucintamente se transcreve:

(...)

“Reportando-nos ao seu pedido de horário flexível rececionado em 01.10.2019, vimos pelo presente comunicar a decisão, nos termos e fundamentos seguintes: O horário de funcionamento do é de 24 horas por dia, com pelo menos um médico ... em permanência, sendo certo que nos dias de maior afluência, segundas, sextas e sábados, as empresas têm necessidade de ter pelo menos três médicos veterinários em permanência simultânea. Para satisfazer tais necessidades o corpo clínico do ... é composto por 10 (dez) médicos veterinários (onde se inclui V. Exa.) cujo horário de trabalho sempre foi elaborado por turnos rotativas, com duas folgas semanais também rotativas. Sendo certo que na elaboração dos respetivos turnos e folgas rotativas, a direção clínica previamente elabore os horários, no mês anterior àquele a que diz respeito, com a consulta a cada médico ..., no sentido de estes comunicarem até ao dia 8 de cada mês, as suas necessidades específicas para a elaboração do horário do mês seguinte, tentando-se sempre adaptar tal horário, às referidas necessidades individuais e coletivas. Sendo condição essencial de admissão do trabalhador com a sua categoria profissional de médica veterinária a aceitação e para trabalhar por turnos rotativas. Ora, V.ª Exa. sempre teve conhecimento direto e expresso do suprarreferido, já que é nossa trabalhadora desde 19.06.2015, ou seja, há mais de 4 (quatro) anos, e sempre, aceitou tais condições, conforme previsto na cláusula, quarta do seu contrato de trabalho. O horário que V. Exa. requer, das 09:00 horas às 17:00 horas, única e exclusivamente nos dias úteis, ou seja, com folgas fixas ao sábado e domingo, teria como consequência a sua exclusão do regime de rotação suprarreferido, regime esse que é essencial e que permite equilíbrio na distribuição dos horários de trabalho pelos seus colegas, médicos veterinários. Tal exclusão implicaria a impossibilidade da empresa elaborar e distribuir equitativamente e de forma justa os turnos dos seus colegas de trabalho e conseqüentemente executar o horário de funcionamento de 24 horas dia, com claro prejuízo para a organização e funcionamento do ... e dos interesses Individuais dos seus colegas médicos veterinários que seriam fortemente prejudicados, em favor favorecimento dos seus alegados interesses pessoais. Acresce que o seu pedido não consubstancia qualquer horário flexível, já que se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho, mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela. Ora, na sua

comunicação V. Exa. unilateralmente pretende. Impor os limites dentro do qual quer exercer aquele seu direito, sendo certo que não lhe cabe sequer determinar os dias em que pretende trabalhar - o horário flexível diz respeito aos limites diários. De facto, a fixação do "horário flexível" cabe à entidade patronal, sendo certo que a sua pretensão coloca em causa os próprios termos do contrato de trabalho entre nós celebrado, principalmente no que respeita ao trabalho, Por turnos e dias de descanso rotativas que tiveram o seu expresso consentimento, como também, entendida como admissível nos termos do a, retiraria eficácia nomeadamente ao nosso poder de direção que nesta matéria tem logo como pressuposto o período normal de trabalho e ao seu poder de organização e gestão da atividade económica exigida pela empresa. Reiterando-se que a margem de manobra da entidade empregadora para organizar o horário de V. Exa, não pode ficar apenas subordinada aos seus interesses particulares por muito relevantes e respeitosos que sejam, já que sempre se devem ponderar os interesses da própria organização económica onde V. Exa. está inserida, bem como dos seus colegas de trabalho, que são também a razão de ser do seu bem-estar através da obtenção de meios de subsistência. Ora, perante todas estas circunstâncias relevantes para a concertação e conciliação dos interesses do coletivo dos trabalhadores seus colegas e a maior obtenção nos proveitos, económicos, bem como as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, a sua pretensão não pode ser aceite. Acresce ainda que, conforme acordo sobre o exercício das responsabilidades parentais enviado por V. Exa., contrariamente ao que refere na sua carta: o pai do seu filho menor participa ou pelo menos tem a obrigação de particular, na satisfação das tarefas quotidianas, já que o menor passa os fins de semana de forma alternada com o pai, bem como pode estar com o menor sempre que quiser, inclusivamente buscá-lo à escola/Infantário. Alega V. Exa. que a partir de outubro de 2019, não pode contar com o apoio da sua mãe para poder realizar os horários rotativas e dias de trabalho, nomeadamente fins-de-semana, no entanto, não alega nem faz prova de qualquer facto demonstrativo desta situação. Por tudo o supra exposto, o seu pedido de horário flexível é recusado."

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 dispendo, 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 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

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

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:

"O que me leva a querer um regime de horário de trabalho flexível, a partir de outubro de 2019, das 9H00 às 17H00, em dias úteis, até ao meu filho menor completar 12 anos de idade. Com base no que foi exposto anteriormente, peço humildemente que me seja diferido o pedido, tendo a certeza que desse lado existe compreensão e sensibilidade para que o mesmo possa sê-lo."

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

"O horário de funcionamento do é de 24 horas por dia, com pelo menos um médico ... em permanência, sendo certo que nos dias de maior afluência, segundas, sextas e sábados, as empresas têm necessidade de ter pelo menos três médicos veterinários em permanência simultânea. Para satisfazer tais necessidades o corpo clínico do ... é composto por 10 (dez) médicos veterinários (onde se inclui V.exa.) cujo horário de trabalho sempre foi elaborado por turnos rotativas, com duas folgas semanais também rotativas".

2.11. 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.

- 2.12.** 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 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 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*

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

- 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.** Analisada a intenção de recusa, nos seus vários pontos, o que se reconduz àquilo que a lei define como motivos para se recusar a atribuição de horário flexível, a entidade empregadora apenas refere, que o horário tem de ser definido com um mês de antecedência, que a atribuição deste horário e conseqüente exclusão da trabalhadora do turno traria prejuízo para a organização e para os interesses individuais dos demais trabalhadores.
- 2.16.** No discorrer da entidade empregadora, sobre os motivos da não atribuição do horário flexível, a mesma efetivamente refere que há 10 profissionais a exercer as

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 condicionamentos 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.

mesmas funções da trabalhadora, no entanto, a mesma não logrou 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, pois não basta dizer, que o trabalho da loja não fica assegurado, tem de ser concretizado que face aos meios humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido por esta trabalhadora, desta forma não estão efetivamente demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento do

- 2.17.** De facto, a entidade empregadora apesar não juntar os horários referentes ao funcionamento do ..., em sede de intenção de recusa, não explica de que forma a atribuição deste horário flexível, põe em causa o funcionamento dos mesmos.
- 2.18.** Verificamos ainda, não estar 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 mesma, para esta poder prestar auxílio ao seu filho.
- 2.19.** Da análise da intenção de recusa de uma forma geral e contrariamente àquilo que a lei imperativamente obriga, denota-se um incisivo reforçar na análise da situação pessoal e familiar, que é do foro íntimo da vida privada que só à trabalhadora diz respeito.
- 2.20.** Atente-se quanto ao acima exposto, que a lei, apenas faz depender a atribuição de um horário flexível, de uma declaração, escrita no próprio requerimento, como a mesma vive em comunhão de mesa e habitação com o seu filho menor de 12 anos, o que no caso concreto em apreço se verifica.
- 2.21.** Firma-se que, quaisquer outras afirmações e juízos de valor sobre a vida privada da trabalhadora, nesta sede, entenda-se pedido de horário flexível, são totalmente desadequadas e até violadoras do direito à reserva sobre a intimidade da vida privada, versado no n.º 1 do artigo 80.º do Código Civil.

- 2.22.** 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.
- 2.23.** 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, pelo que deve ser atribuído o horário flexível à trabalhadora, nos termos por si indicados, para poder conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar e pessoal. -

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 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 20 DE NOVEMBRO 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
O
M
É
R
C
I
O

E

S
E
R
V
I
Ç
O