

PARECER N.º 44/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
Processo n.º 41 - FH/2020

I – OBJETO

- 1.1. Em 03.01.2020, a CITE recebeu da ... cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, de 05.12.2019, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte,
 - 1.2.1. Que *“exerce funções ao serviço da Ibersol, desde 21 de Dezembro de 2016, nos termos do disposto no artigo 47.º e 56.º do Código do Trabalho, vem solicitar que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor de doze anos, pelo período de 6 anos com o seguinte*

horário de trabalho semanal com dispensa de trabalho ao fim de semana.

- 1.2.2. Das 9 horas às 17:30, fazendo assim as oito horas diárias que me competem nas minhas obrigações profissionais. Sendo que ainda amamentando e a hora de saída seria 15:30 usufruindo assim as duas horas de amamentação no final do turno. Outra hipótese seria usufruir as horas de amamentação no início do turno entrando 11 h da manhã e saindo às 17:30.*
- 1.2.3. Após a amamentação terminar o horário manter-se-ia das 9h às 17:30 durante o tempo requerido acima, seis anos e semanalmente. Período para intervalo de descanso diário: Conforme for estipulado na gestão do turno, não excedendo o tempo limite de tempo sem pausa.*
- 1.2.4. Declaro ainda que a menor vive em comunhão de mesa e habitação. Envio em anexo documento de identificação da menor. Declaro que o pai não está a fazer o mesmo pedido à entidade patronal, o mesmo se encontra ausente durante a semana por motivos profissionais, podendo vir a casa ao fim de semana consoante disponibilidade”.*
- 1.3.** Em 24.12.2019, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

 - 1.3.1. “Acusamos a receção de V. pedido, que embora não enviado diretamente para a sede da Entidade Empregadora, mas antes para o seu local de trabalho, foi por nós recebida na mesma data de 5 de Dezembro 2019, e que mereceu a N/ melhor atenção.*

- 1.3.2. *Em resposta ao pedido de horário flexível por si formulado naquela sua missiva, cumpre-nos pronunciar sobre o mesmo, o que ora se faz nos seguintes termos:*
- 1.3.3. *O seu pedido de dispensa de trabalho nos dias correspondentes a sábados e domingos de cada semana, com folga fixa nesses dias, não se enquadra no âmbito da faculdade prevista no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Tal normativo apenas confere ao trabalhador a possibilidade de escolher, dentro de certos limites, apenas as horas de início e termo do período normal de trabalho diário e não o determinar ou escolher quais os concretos dias de trabalho em que se distribui o seu período normal de trabalho semana, incluindo respetivos dias de descanso semanal, como pretende agora fazer valer- cfr. Artigo 56.º n.º 2 conjugado com o disposto no artigo 198.º, todos do Código do Trabalho.*
- 1.3.4. *Aliás a disponibilidade de todos os colaboradores, para prestação de trabalho naqueles dias de maior movimento na Unidade Burger King Coimbra, ou seja, aos fins de semana é condição essencial e imperiosa para o necessário pleno e regular funcionamento daquela unidade, face à natureza da atividade em causa, ao volume de procura e de movimento por parte de clientes naquela unidade nesses períodos. Alturas estas em que é necessário ter ao serviço o maior número de funcionários possível dentro dos disponíveis no quadro de loja, que é já de si reduzido, sendo por isso a sua presença nas horas e datas fixadas em horário nos mesmos moldes em que já vem sendo habitualmente feito, uma exigência e necessidade imperiosa do funcionamento daquele estabelecimento da empresa, tornando-se indispensável a sua presença, face à impossibilidade de*

garantir a sua substituição naqueles períodos, conforme melhor se demonstrará em seguida.

- 1.3.5.** *Atento o ramo de atividade (restauração rápida) e local em que o estabelecimento comercial onde labora se insere, a necessidade de prestação efetiva de trabalho aos sábados e domingos, incluindo por sua parte, para desempenho de funções inerentes à sua categoria profissional e posto de trabalho afeto, é indispensável para a organização e funcionamento daquela Unidade, considerando não só o número de trabalhadores efetivamente ao serviço, como também por força dos horários de funcionamento e abertura ao público, que são alargados, pelo que têm por obrigação estarem abertos aos público das 11h00 às 02h00 (Domingo a Quinta-feira) / 03h00 (Sexta, Sábado e feriados) , e com horário de funcionamento/laboração das 08h30 às 03h30, sete dias por semana (incluindo fins de semana), 365 dias ao ano (com exceção dos dias de Natal e Ano Novo em que encerra mais cedo que o horário habitual).*
- 1.3.6.** *Ora, este seu pedido vem precisamente em sentido oposto àquelas necessidades de sua presença, naqueles períodos, implicando por inerência que a unidade opere com menos um trabalhador ao serviço aos sábados e Domingos, o que não permite acautelar as suas necessidades de funcionamento, especialmente pelos motivos infra expostos. Razão pela qual o seu pedido não pode ser concedido, nos exatos moldes requeridos, por motivos atinentes a exigências imperiosas de funcionamento da entidade empregadora e inerente estabelecimento e à necessidade imprescindível de sua presença ao serviço também aos fins de semana. Pelo que, nesta parte, o seu pedido estará prejudicado, sendo desde já recusado.*

- 1.3.7. *O estabelecimento "...", onde a trabalhadora aqui requerente trabalha tem: a necessidade imperativa de organizar os horários de trabalho em horários e turnos, para cumprir o horário alargado de funcionamento do mesmo (das 08:30h às 04:00h).*
- 1.3.8. *Estes horários são praticados pelos seus trabalhadores, por necessidades imperiosas de organização da empresa.*
- 1.3.9. *Note-se que a organização da unidade é necessariamente feita da seguinte forma:*
- *turno de abertura/manhã (entre as 08:30h e as 17H00) com um mínimo de dois colaboradores ao serviço (preferencial e prioritariamente dois elementos da equipa de direção de loja, afim de garantirem a execução de tarefas administrativas, inventários e controlo de stocks, etc);*
 - *Turno de intermédio (entre as 12h30 e as 21h30) com mínimo de cinco operadores e um gestor de turno;*
 - *turno de fecho/tarde (entre as 18h30 e as 3h30) cinco operadores e um gestor de turno.*
 - *Domingos com necessidade imperativa de existir mais 1 colaborador de reforço.*
- 1.3.10. *Atualmente o quadro de pessoal daquela unidade tem atualmente ao seu serviço 34 colaboradores, sendo 7 elementos pertencentes à equipa de direção e os restantes 27 operadores, nos quais se inclui a requerentes, sendo V. Exa. uma das trabalhadoras mais experientes, atento que a grande maioria dos restantes operadores, são aprendizes ou estagiários. Motivo pelo qual a sua presença na unidade é*

imprescindível e insubstituível (atento o quadro de pessoal existente) nos horários que lhe vêm sendo atribuídos.

- 1.3.11.** *A Unidade detém assim atualmente o número mínimo de trabalhadores considerado necessário e indispensável para assegurar os serviços necessários e o pleno e regular funcionamento daquele estabelecimento, dentro do seu período de funcionamento.*
- 1.3.12.** *Consequentemente, cada um daqueles turnos pelos quais são distribuídos os horários individuais de trabalho por cada um daqueles trabalhadores da unidade, têm forçosamente de ser assegurados, não só por dois dos elementos da equipa de Direção, mas também por, pelo menos, mais nove elementos dos outros trabalhadores de loja disponíveis, nomeadamente por V. Exa. Em especial nos períodos de maior procura dos serviços prestados naquela unidade por parte dos seus clientes, mais concretamente nas horas das refeições: almoço (entre as 12h e as 15h) e jantar (entre as 19h e as 21h) e aos fins de semana (sábados e domingos). Períodos estes em que é essencial assegurar a presença do maior número de trabalhadores.*
- 1.3.13.** *Verifica-se portanto uma necessidade de acautelar uma média de doze colaboradores a trabalhar na unidade por dia, em cada um daqueles diferentes turnos, acrescendo a necessidade de reforço com os trabalhadores em regime de part-time nos períodos das refeições e aos aos fins de semana. Isto porque a presença e disponibilidade daqueles elementos, em cada um dos turnos rotativas que lhes são atribuídos respetivamente, é essencial e imprescindível pois, repete-se, aqueles compõem o número mínimo de colaboradores tidos por indispensáveis para assegurar o serviço da Loja durante o seu período*

de funcionamento, por motivo de restrições orçamentais que visam assegurar a viabilidade económica do estabelecimento e a consequente sustentabilidade/preservação dos postos de trabalho existentes.

- 1.3.14.** *Os horários de funcionamento daquela Unidade têm vindo a ser organizados, sempre que possível, em função da disponibilidade dos colaboradores, atendendo às suas necessidades, nomeadamente, às de compatibilização da vida profissional com a pessoal e/ou com outros empregos, sendo certo que, por imperativo organizacional daquele estabelecimento, tem de ser dada preferência e prioridade à presença dos seus trabalhadores:*
- 1.3.15.** *Por um lado, nos períodos mais fortes de vendas (naturalmente nos períodos dos almoços e jantares e aos sábados e Domingos, quando a procura e inerentes vendas mais se fazem sentir) em que se verifica um inquestionável maior volume de pedidos de encomendas, por parte de clientes;*
- 1.3.16.** *Por outro lado, nos períodos em que é necessário suprir a ausências e impedimentos dos restantes trabalhadores da unidade aquando do cumprimento por estes de outros turnos de trabalho e respetivo gozo de folgas, férias e baixas, assegurando, desta forma, o pleno e regular funcionamento da unidade dentro do seu horário alargado de funcionamento do mesmo.*
- 1.3.17.** *Para além da necessidade da empresa de organizar os horários dos seus colaboradores também em função das limitações legais quanto:*
(i) à duração máxima da prestação do trabalho contratualizada com cada colaborador, bem como à limitação e impedimentos legais para

alteração unilateral pela empregadora dos horários de trabalho dos restantes trabalhadores, o que sem margem para dúvida condiciona a possibilidade da entidade empregadora alterar os horários a atribuir aos seus colaboradores, cujas necessidades de organização da vida pessoal também têm de ser atendidas, o que não pode de forma alguma ser descurado, mesmo em sede do regime legal previsto para a solicitação e concessão de horário flexível. Pelo que por tais motivos não é viável a concessão do horário flexível por si solicitado, conforme melhor se exemplifica pela simulação de horários junta.

1.3.18. *De assegurar a prioridade da presença dos elementos da equipa de direção da unidade durante os dias da semana, de segunda a sexta-feira, atenta necessidade de exercício das funções operacionais e administrativas específicas (ex: gestão de stocks e inventários, planeamento de horários, checklists de controlo, fechos financeiros, etc) que desempenham, inerentes à gestão da Unidade e dos turnos, pelos quais são responsáveis.*

1.3.19. *Não resta, ainda, outra alternativa à Empresa senão atribuir a V. Exa. em igualdade de circunstâncias com os restantes elementos da loja igualmente com responsabilidade parentais perante filhos menores de idade, como é o caso dos colaboradores:*

- *..., operadora (40H), mãe solteira com filho menor à sua guarda.*
- *..., gestor de turno A, com filho menor à sua guarda.*
- *..., operadora (40H), mãe solteira com filha menor à sua guarda.*
- *..., operadora (40H), com filha menor à sua guarda a usufruir de horário de amamentação (12h00 às 18h30 com pausa de 30 minutos.).*
- *..., operadora (40H), com filha menor à sua guarda.*

- *..., operadora (40H), com filha menor à sua guarda, em licença de maternidade, posteriormente irá usufruir de horário de amamentação.*
- *..., operadora 40H, com filha menor à sua guarda.*

1.3.20. *Folgas rotativas ao fim de semana, atenta a impossibilidade prática de lhe poder atribuir sempre o horário fixo pretendido e solicitado, e em ordem ao cumprimento conjugado dos princípios da promoção da conciliação da vida profissional com a vida pessoal dos seus trabalhadores e o princípio da igualdade de tratamento dos trabalhadores (que se encontram em idênticas ou similares circunstâncias) não pode ser aplicado no seu caso tratamento diferente por comparação aqueles seus restantes colegas que se encontram em circunstâncias idênticas, sob pena de tratamento discriminatório injustificado.*

1.3.21. *De notar que o colaborador ... tem já atribuído um horário flexível que será igualmente objeto de ajustamento face ao pedido agora formulado pela trabalhadora e por forma a dar cumprimento ao previsto no ponto e), pois não é comportável, nem possível para garantir o regular funcionamento do estabelecimento, ter mais que um colaborador com horário fixo e folgas ao fim de semana.*

1.3.22. *Assim, a atribuição de um horário flexível à requerente nos moldes solicitados, implicará:*

- a) a inevitável perda para a empresa de disponibilidade de trabalhadores em número suficiente em cada turno, para fazer face aos períodos de maior atividade e procura pelos clientes aos*

fins de semana. Alturas estas em que é necessário reforçar ainda mais o quadro de trabalhadores ao serviço.

b) que os restantes trabalhadores da loja, na sua quase integralidade com filhos menores a seu cargo, fiquem obrigados a ter de fazer maioritariamente turnos da noite/fecho e aos fins de semana, além de que passa a não ser possível atribuir aos mesmos, pelo menos um fim de semana de folga em cada mês.

1.3.23. *Tudo em manifesto prejuízo não só das necessidades imperiosas de organização e funcionamento da empresa e estabelecimento em que labora, como também dos seus colegas de trabalho, especialmente daqueles que estando em igualdade de circunstâncias com V. Exas, se veriam forçados a ter de praticar horários, essencialmente à noite e aos fins de semana, em prejuízo da sua vida pessoal e responsabilidades familiares, o que torna a concessão de tal benefício apenas a si nos moldes solicitados, incompatível com as finalidades e razão de ser do referido instituto da flexibilização do horário.*

1.3.24. *Sem prejuízo do supra exposto, atualmente vem sendo atribuído a V. Exas., ao longo da semana turno de trabalho dentro dos limites temporais por si solicitados, mais concretamente entre as 12h00 e as 18h30 com 30 minutos de pausa sendo que goza de duas horas de licença de amamentação a fim de perfazer oito horas diárias, por forma a permitir a conciliação da sua vida pessoal com a atividade profissional e, ainda, com o gozo da licença de amamentação entretanto por si requerido. Facto este que, por inerência provoca uma redução da sua disponibilidade de prestação de trabalho, que a muito custo se vem tentando colmatar através dos restantes trabalhadores disponíveis, o que veio condicionar, ainda mais, as*

possibilidades já de si muito reduzidas de flexibilização de horários de trabalho.

- 1.3.25.** *Não resta pois outra alternativa à Empresa senão designar também V. Exa. para fazer rotativamente, turnos de abertura e fecho, incluindo aos fins de semana, sem prejuízo e em alguns sábados e domingos de cada mês, ser possível atribuir-lhe rotativamente folga a V. Exa, em igualdade de tratamento com os restantes trabalhadores.*
- 1.3.26.** *Refira-se aliás a sua disponibilidade para prestação de trabalho em dias coincidentes com sábados e domingos foi tida como condição essencial para efeitos de decisão de sua contratação. Tais condições são indispensáveis para a organização e funcionamento do estabelecimento comercial que serve de seu local de trabalho, considerando não só o quadro de trabalhadores efetivamente ao serviço, como também os horários de funcionamento e abertura ao público daquele estabelecimento, que são alargados. Razão pela qual não pode, nessa parte (folgas fixas ao fim de semana) ser atribuído o Horário flexível, nos moldes requeridos nesta parte, por motivos atinentes a exigências imperiosas de funcionamento da entidade empregadora e inerente estabelecimento e à necessidade imprescindível da presença da trabalhadora também nestes períodos.*
- 1.3.27.** *Não obstante, não podemos deixar de salientar ainda que esta empresa é sensível à sua situação pessoal e familiar. Como é do seu conhecimento, a mesma tem vindo a oferecer a V. Exa., sempre que possível horários que coincidam e acedam às necessidades da vida pessoal que manifestou junto da empresa. Facto este que continuaremos a não deixar de ter em consideração aquando da*

marcação dos futuros horários, para conciliar as suas necessidades, sem prejuízo da aplicação do regime de turnos rotativas em função das exigências de funcionamento o organização da empresa, já supra referidas.

1.3.28. *Mais manifestamos a faculdade que lhe assiste de, querendo, poder solicitar a redução de carga horária semanal passando a regime de part-time, a fim de poder obter um horário de trabalho que lhe permita conciliar com as suas necessidades pessoais.*

1.3.29. *Pelas razões expostas, determinadas que são por exigências imperiosas de funcionamento da empresa e da unidade onde labora, informa-se que é nossa intenção recusar o pedido de horário flexível formulado, podendo v. Exa., nos termos legais, pronunciar-se sobre esta pretensão.*

1.4. Em 26.12.2020, a requerente respondeu à entidade empregadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.4.1. *“Apesar do que é alegado no memorando que tenho colegas com crianças nas mesmas idades a trabalhar em horário semelhante a mim. Primeiro eu não tenho nada com isso, pois quem gere a minha casa e rotinas sou eu.*

1.4.2. *Passo então a explicar, tenho uma filha com 12 anos que tenho obrigação moral e legal de ir buscar a cada 15 dias á ..., distrito de ... São 4h de viagem num total de 8h por fim de semana.*

1.4.3. *O meu companheiro só vem ao fim de semana pois trabalha para o ... e está colocado na ..., ainda há fins de semana que não pode vir logo*

no sábado, pois têm a infelicidade de ter de marcar reunião com entrevistadores que para ele trabalham a fim de receber os relatórios e analisar dados.

- 1.4.4. *Resido a uma hora de distância dos meus pais e os meus sogros são professores residentes em ... (o meu sogro não leciona mas tem outros interesses e problemas de saúde). A minha sogra maior parte dos dias sai da escola já passa das oito da noite e fora o trabalho que leva para casa.*
- 1.4.5. *Portanto não estou ao nível das minhas colegas infelizmente que deixam os seus bebés com familiares. Sou a única a ter de deixar a minha filha (dentro do ambiente de trabalho) na creche. Deixo a minha filha às dez e meia da manhã e só entro ao meio-dia. Fico uma hora e meia no parque de estacionamento da loja a olhar para as pedras ,quando poderia estar a trabalhar, pois não posso entregar a menina mais tarde que essa hora por imposição da creche, voltar para casa não me compensaria pois perdia uma hora entre idas e voltas. Fora o prejuízo de combustível. Isto para dizer que a minha filha já passa sem necessidade nenhuma oito horas na creche dela ...*
- 1.4.6. *Pergunto ... De que servem as horas de amamentação que deveria passar com a menina que só me têm a mim ? Se eu fazendo seis horas apenas ela já passa oito e é das últimas e por vezes mesmo a última a ser recolhida ... Outra questão é que ao estar a sair às seis da tarde alterou também as rotinas que são a base da estabilidade de uma criança. Pois o que era ir para a cama às sete e meia passou a ser às oito e meia. E ela ainda não se habituou a esta mudança e está*

refletida no comportamento dela na instituição o de se encontra e do qual posso fazer prova.

- 1.4.7. *Penso que com exceção de uma colega, tenho todos as razões e direitos de ter um horário mais adequado á minha vida familiar. Ao qual pedi que fosse apenas por seis anos e não impus como terão reparado um início do horário em 30 dias mas sim dando uma margem para nós, empresa nos, organizarmos”.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 56.º, n.º1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que *“o trabalhador 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, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.*

- 2.1.1. Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da C.R.P.).

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

- a) *Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
- b) *Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.*

2.1.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º2 do CT).

2.2. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º2 do artigo 56.º do CT, em que se entende *“por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.*

2.2.1. Nos termos do n.º3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: *“O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:*

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

- 2.2.2. O n.º4 do citado artigo 56.º estabelece que *“o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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”*.
- 2.3. Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos/as trabalhadores/as, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que *“a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”*, e que *“os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”*, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.
- 2.4. Na verdade, nos termos do citado n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, *“o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”*, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa.
- 2.5. Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse

funcionamento, uma vez que a empresa não demonstra quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora no seu local de trabalho, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

- 2.6.** Salieta-se que, a CITE tem entendido que, relativamente aos pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, desde que analisados casuisticamente, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, os pedidos anteriores e os atuais pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, os pedidos anteriores e os atuais pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

- 3.2. A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 JANEIRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.