



PARECER N.º 49/CITE/2011

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 189 – FH/2011

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu, em 3.03.2011, da empresa ... – Comércio de Publicações, Lda., comunicação para efeitos de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções na loja do Centro Comercial ...

1.2. O requerimento apresentado pela trabalhadora, em 9.02.2011, foi formulado nos termos que se transcrevem:

“Venho por este meio solicitar flexibilidade de horário de trabalho.

Tenho o meu filho ..., com 12 meses de idade, com o qual vivo em comunhão de mesa e habitação.

Como a minha licença de maternidade vai acabar no próximo dia 11 de Fevereiro de 2011, tenho sérias dificuldades em conciliar o sistema de horários de trabalho praticado no meu local de trabalho, com as minhas responsabilidades de mãe.

Já expus a situação ao meu responsável de loja e verifiquei que não houve abertura para me adequarem o meu horário de trabalho.

De facto, o meu companheiro, pai do meu filho, com o qual vivo em comunhão de mesa e habitação, tem a profissão de Bombeiro Sapador.

Como tal, o seu horário de trabalho não pode ser alterado devido a imperativos de ordem legal e social, pois, apesar de ter uma escala de trabalho afixada, esta é constituída por turnos diurnos e nocturnos, para além de ter de estar 100% disponível



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

para a qualquer hora ser solicitada a sua intervenção por motivos de Protecção Civil.

A pessoa que toma conta do meu filho só pode ficar com ele até às 20h00.

Face às razões expostas, venho solicitar que me seja atribuído, com efeitos 30 dias após a recepção da presente, pelo prazo de dois anos, o regime de flexibilidade de horário em moldes que me permitam entrar ao serviço a partir das 08:00 horas e terminar o meu período de trabalho às 17:00 horas ou entrar ao serviço a partir das 10:00 horas e terminar o meu período de trabalho às 19:00 horas, conforme o disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, Lei 07/2009 de 12 de Fevereiro.

Envio em anexo os documentos comprovativos da situação.”

- 1.3.** Da intenção de recusa, comunicada à trabalhadora em 21.02.2011, constam os seguintes argumentos:

“Atualmente desempenha funções na loja do CC ..., a qual, de acordo com os regulamentos e contrato relativo à actividade nesse espaço comercial, tem que estar em funcionamento todos os dias do ano e durante todo o dia, entre as 8h00 e as 24h00.

Para assegurar esse funcionamento há necessidade de laboração em regime de turnos que permitam racionalmente a melhor organização do estabelecimento, por um lado e, o menor prejuízo e sacrifício do pessoal, por outro. Neste caso, tem-se em vista, possibilitar maior igualdade no tratamento do pessoal, de modo a que benefícios e custos dos diferentes horários possam ser usufruídos e suportados em condições semelhantes por todas as funcionárias.

Todas são mulheres e têm responsabilidades familiares.

Abrir uma exceção como a que pretende seria uma prática discriminativa injusta e injustificada para as demais.

Os horários praticados foram estabelecidos de modo a abranger todo o período de laboração, atentas as tarefas a desenvolver e o espaço da própria loja: das 8h00 às 17h00 e das 15h00 às 24h00.

A rentabilidade da atividade não permite que se alargue o quadro de pessoal, sendo que a loja não pode funcionar com menos de três pessoas em cada dia de trabalho.

A pretensão de V. Ex.a poria em causa esse equilíbrio, já que obrigada à alteração de todos os horários e ao alargamento do quadro de pessoal, o que pelo aumento dos encargos seria insustentável.



Acresce que não ficou demonstrado da sua exposição a necessidade da flexibilidade que pretende:

-Não resulta qual o horário semanal da ama e se o mesmo pode ser alterado de modo a satisfazer as suas pretensões;

-Há contradição na própria declaração da ama: por um lado diz que está com o bebé das 7h00 às 20h00 e, por outro afirma que o seu horário é das 6h30 às 20h00;

-Não refere onde presta o serviço se em casa da ama, se dos pais do bebé, o que não é inútil, atento, até o horário do pai;

-Não se refere a rotatividade diária e semanal (ou outra) dos turnos do pai.

Ora, conjugando o facto de V.^a Ex.^a não trabalhar à 2.^a e 3.^a Feira, de o pai do menor consigo convivente ter folgas de 24h e 48h, após 12 horas de serviço, o horário da ama e o seu próprio horário, é possível assegurar a guarda e cuidados ao menor, sem a flexibilidade que pretende.

Até porque 6.^a, sábados e domingos V.^a Ex.^a já entra às 8h00 e sai às 17h00 e apenas na 4.^a e 5.^a Feiras, entra às 17h00 e sai às 24h00.

Quer dizer, só às 4.^a e 5.^a Feiras poderia haver impossibilidade da sua parte de assegurar os cuidados do menor entre as 20h00 e as 24h00. Mas, como se referiu, não trouxe V.^a Ex.^a elementos que permitam concluir que a ama ou o pai não podem assegurá-los.

Finalmente, é importante referir que o pedido não foi feito com a antecedência legal relativamente ao reinício das suas funções. Certamente que durante o próximo mês organizou a sua vida familiar de modo a não deixar o menor sozinho. E, se essa solução existe, o que deveria ter transmitido, então deverá aplicá-la também posteriormente.

Em conclusão, as questões referidas traduzem inexistência ou insuficiência dos pressupostos para o pedido que formula e, acima de tudo, este a ser aceite poria em causa de modo grave a organização e a sustentabilidade da loja.

Assim e, nos termos dos n.º 3 e 4 do Art.º 57º do Código do Trabalho comunica-se que a decisão é de não aceitação da pretensão de flexibilidade do seu horário de trabalho, pelo que dispõe do prazo de 5 dias para, se o desejar, apresentar a sua apreciação, findo o qual será o processo remetido à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.”

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação do fundamento da intenção de recusa, em



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

25.02.2011, nos seguintes termos:

“Confirmo a recepção da V. carta datada de 18 de Fevereiro de 2011, a qual mereceu a minha melhor atenção.

De facto, como sabem, eu e o meu companheiro, temos um filho, ..., com 1 ano de idade.

Tendo acabado a licença de maternidade, tenho sérias dificuldades em conciliar o sistema de horários de trabalho praticado no meu local de trabalho, com as minhas responsabilidades de mãe, assunto que anteriormente foi abordado com o responsável de loja sem que tivesse surgido qualquer abertura ou tentativa de ir ao encontro de uma solução para a minha situação.

Tendo o pai do meu filho a profissão de Bombeiro Sapador, com o regime de horários que é inerente à sua profissão e responsabilidades sociais, existe uma séria dificuldade em poder assegurar as minhas responsabilidades de mãe nas alturas em que o pai não está presente.

De facto, o meu companheiro tem uma actividade profissional que impede com frequência a sua presença, não tendo eu como assegurar a assistência do meu filho nessas alturas.

Em relação à resposta da empresa à minha carta, é com preocupação que verifico novamente que não existe qualquer tentativa, por mais pequena que seja, de ir ao encontro de uma solução que permita minimizar as minhas dificuldades em conciliar a minha vida profissional com as minhas responsabilidades familiares, sendo que sempre estive disponível para falar directamente sobre o assunto sem que tivesse existido abertura por parte da empresa para a sua discussão.

Para além da empresa encarar o meu pedido de flexibilidade horária como um factor de desequilíbrio, alega que "Todas são mulheres e tem responsabilidades familiares" e que seria "uma prática discriminativa injusta e injustificada para as demais" colegas, fazendo assim "tábua rasa" às diferentes dificuldades que eu e as minhas restantes colegas de trabalho possamos ter relativamente à conciliação da nossa vida profissional com a familiar.

Ora, preocupa-me a interpretação que a empresa faz do meu pedido de flexibilidade horária, não dando importância aos motivos, mas questionando-os, estando eu a exercer o direito de conciliação da minha actividade profissional com a minha vida familiar.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Em relação às interpretações que a empresa faz dos documentos comprovativos que seguiram em complemento do meu pedido de flexibilidade horária, informo novamente que a ama do meu filho fica com a criança das 7h00 às 20h00, o horário de trabalho em que acolhe as crianças é do âmbito da sua organização profissional, pessoal e familiar em relação aos serviços que presta, não exercendo a sua actividade na minha residência.

Não queria deixar de referir que a empresa assume que a manutenção das dificuldades de conciliação da minha vida profissional com a familiar, que estou a ter neste momento para cumprir o meu horário actual, até que me possa ser facultada a flexibilidade horária, devem ser encaradas como a solução para a resolução da situação, logo, volto novamente a mostrar a minha apreensão, não só em relação à forma como a empresa encarou o meu pedido, mas também em relação à forma como a empresa encara os valores sociais inerentes à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

Registo também que, após eu ter enviado o pedido de flexibilidade horária, a empresa elaborou horários piores em relação aos que eu vinha a praticar anteriormente.

Sinto assim discriminação e retaliação por estar a exercer um direito e responsabilidade que me assiste como mãe.

Peço que o meu assunto seja novamente reavaliado e se procure uma solução que minimize as dificuldades acima descritas.

Espero, por parte da empresa, independentemente do desfecho desta situação, que me seja assegurada uma boa relação de trabalho e respeito pelos meus direitos.

Também farei seguir cópia deste meu processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres.”

1.5. São juntos ao processo os seguintes elementos:

- Atestado da Junta de Freguesia de Vialonga, de 7.02.2011;
- Declaração do Regimento de Sapadores Bombeiros de Lisboa, de 2.02.2011;
- Informação prestada pela ama do menor, de 7.02.2011;
- Quadro de Pessoal, ano de 2009;
- Relatório Anual da Actividade do Serviço de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho;
- Horário de trabalho.



1.6. Em 16.03.2011, a empresa envia à CITE os mapas dos colaboradores afectos à Loja sita no Centro Comercial ..., referentes aos anos de 2009, 2010 e 2011, esclarecendo que o Anexo D do Relatório Único, sobre o Relatório Anual da Actividade do Serviço de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, foi preenchido por entidade externa à empresa e “*não está correcto*”. Nesse sentido, “*A situação actual é de sete colaboradoras.*”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

“1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção 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 actividade profissional com a vida familiar.*”

2.3. 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, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.3.1. 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;



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- Apresentar declaração em como o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.3.2. 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, 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.

2.3.3. 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.

2.3.4. 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

2.4. Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56º do Código do Trabalho, o direito concedido aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores 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

¹ Vide artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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.

2.4.1. Neste regime de trabalho, o trabalhador poderá 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.

2.5. Recentemente, a Directiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de Março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental que revoga a Directiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de Março de 2012, vem reforçar os direitos laborais e não discriminação, estipulando no n.º 1 da Cláusula 5ª que no termo da licença parental, o trabalhador tem direito a ser reintegrado no seu posto de trabalho ou, em caso de impossibilidade, num trabalho equivalente ou similar, consoante o seu contrato ou a sua relação de trabalho.

Para o regresso ao trabalho, determina a cláusula 6ª que “ a fim de promover uma melhor conciliação entre vida profissional e familiar, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomam as medidas necessárias para garantir que os trabalhadores, ao regressarem da licença parental, possam solicitar alterações ao respectivo horário laboral e/ou organização do trabalho durante um período determinado. Os empregadores devem considerar e dar resposta a pedidos deste tipo, tendo em conta as suas necessidades e as dos trabalhadores.

2.6. De acordo com a documentação junta ao processo, a trabalhadora presta a sua actividade de Quarta a Domingo em dois horários: 8.00h às 17.00h e 15.00h às 24.00h. À Quarta-Feira e à Quinta-feira o seu horário é das 15.00h às 24.00h, de Sexta-feira a Domingo o seu horário é das 8.00h às 17.00h, à Segunda-feira e à Terça-feira a trabalhadora está de folga.

A trabalhadora, cuja licença parental terminou no dia 11.02.2011, pretende trabalhar em regime de horário flexível entre as 8.00h e as 19.00h, pelo prazo de dois anos, uma vez que o *“pai do meu filho, (...) tem a profissão de Bombeiro Sapador. (...) o seu horário não pode ser alterado devido a imperativos de ordem legal e social (...)”*, e *“a pessoa que toma conta do meu filho só pode ficar com ele até às 20.00h.”*



2.7. A entidade empregadora pretende recusar o pedido formulado pela trabalhadora, alegando que:

- a) A trabalhadora presta actividade no Centro Comercial ... e, “ (...) *de acordo com os regulamentos e contrato relativo à actividade nesse espaço comercial, tem que estar em funcionamento todos os dias do ano e durante todo o dia, entre as 8.00h e as 24.00h.*”;
- b) Todas as trabalhadoras são mulheres e têm responsabilidades familiares;
- c) É necessário organizar o trabalho em regime de turnos, “ para assegurar esse funcionamento (...)”, “*de modo a que benefícios e custos dos diferentes horários possam ser usufruídos e suportados em condições semelhantes por todas as funcionárias*”;
- d) Os horários existentes são: 8.00h às 17.00h e 15.00h às 24.00h;
- e) “*A rentabilidade da actividade não permite que se alargue o quadro de pessoal (...)*”;
- f) “*(...) a loja não pode funcionar com menos de três pessoas em cada dia de trabalho.*”;
- g) “*A pretensão de V. Ex.a poria em causa esse equilíbrio (...) e ao alargamento do quadro de pessoal, o que pelo aumento dos encargos seria insustentável.*”

2.8. Com base na informação disponível no processo, designadamente a que decorre do quadro de pessoal² e dos horários de trabalho, encontram-se afectas à loja do Centro Comercial ... sete trabalhadoras, com o mesmo código de profissão previsto na Classificação Nacional de Profissões.

Os horários apresentados demonstram que é atribuído, às sete trabalhadoras, por cada semana de trabalho, dois dias com o horário das 15.00h às 24.00h.

Às Segundas, Terças e Quintas a loja dispõe de quatro trabalhadoras. Às Quartas e Sextas de cinco, aos Sábados de seis e aos Domingos de cinco, seis ou sete.

Em cada dia da semana a loja dispõe de duas trabalhadoras, no horário das 15.00h às 24.00, com excepção do 5º Domingo em que dispõe de três trabalhadoras.

² O Quadro de Pessoal remetido à CITE reporta-se a 31 de Outubro de 2009. Atendendo ao disposto no artigo 4.º da Portaria n.º 55/2010, de 21 de Janeiro, que introduz o modelo de relatório único, “*o relatório único é entregue por meio informático, durante o período de 16 de Março a 15 de Abril do ano seguinte àquele a que respeita.*”



Na verdade, e nos dias em que a trabalhadora presta a sua actividade no horário das 15.00h às 24.00h, ou seja às Quartas e Quintas, a empresa dispõe de quatro trabalhadoras, duas em cada turno.

2.9. Ora, a organização do trabalho apresentada pela entidade empregadora, para um universo de sete trabalhadoras com responsabilidades familiares que asseguram o funcionamento de uma loja entre as 8.00h e as 24.00h, sete dias por semana, designadamente, a distribuição dos horários nocturnos (dois dias por cada trabalhadora) de modo equitativo pelas sete funcionárias, afigura-se uma forma de cumprimento da obrigatoriedade que sobre si impende na elaboração do horário de trabalho, como seja *facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar* (alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho).

2.10. Refira-se a este propósito que a empresa deve, na medida do possível, organizar turnos de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, de acordo com o n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, devendo proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, de acordo com o n.º 3 do artigo 127.º, e deve elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

Neste sentido, e para além dos normativos destinados à protecção da parentalidade, o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, aponta para a necessidade da reorganização da actividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.

2.11. Esclareça-se igualmente que um pedido de horário flexível, permite ao trabalhador, dentro de certos limites, escolher as horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, melhor desenvolvido no ponto 2.4. do parecer.

Mas, para a sua concessão, o empregador terá de ponderar se, dentro da amplitude



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

determinada pelo trabalhador requerente, é possível fixar períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, que não afectem exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou que não afectem a possibilidade de substituir aquele trabalhador requerente, se este for indispensável.

Assim, e em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores 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, muito embora tenha de ser prestado, poderá ser gerido conforme a conveniência do trabalhador, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.12.** Assim, perante o pedido formulado e conforme o demonstrado pela entidade empregadora conclui-se estarem justificadas as exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da loja sita no Centro Comercial ..., impeditivas da concessão de prestação de trabalho em regime de horário flexível que implique o termo do período diário de trabalho às 19.00h, uma vez que se afigura que tal concessão determinaria que às Quartas e Quintas a loja dispusesse apenas de uma trabalhadora, o mais tardar a partir das 19.00h, mas sem obrigação de ser às 19.00h, podendo tal situação começar a verificar-se logo após as 17.00h.

Tal facto, afigurar-se-ia como, pelo menos, potencialmente comprometedor do intervalo de descanso da trabalhadora que ficasse a assegurar o funcionamento da loja naquele período.

- 2.13.** Não obstante o referido, esclareça-se que, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a trabalhadora com filhos menores de 12 anos que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, sem necessidade de explicar ou comprovar, em concreto, quais os motivos que a impelem a solicitar a prestação de trabalho em tal regime.

- 2.14.** Por último, e no que concerne à alegação da trabalhadora que refere: *“após eu ter enviado o pedido de flexibilidade horária, a empresa elaborou horários piores em*



relação aos que eu vinha a praticar anteriormente.” saliente-se que, sendo do conhecimento da entidade empregadora a necessidade de conciliação da actividade profissional com a vida familiar é sua obrigação, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, elaborar horários que facilitem essa conciliação.

No entanto, informa-se que à trabalhadora assiste o direito de solicitar novo horário flexível, atendendo às alterações invocadas ou, se assim o entender, formalizar queixa à CITE, de acordo com o previsto na alínea e) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, cuja tramitação incluirá o cumprimento do princípio do contraditório.

III – CONCLUSÕES

Nestes termos, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos requeridos pela trabalhadora ...
- 3.2.** Recomendar à empresa ... – Comércio de Publicações, Lda. que, sempre que seja do seu conhecimento e sempre que lhe seja possível, organize o horário de trabalho da trabalhadora requerente de acordo com os turnos do pai do menor.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 22 DE MARÇO DE 2011**