



PARECER N.º 102/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido 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 de fevereiro, solicitado pela Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de ...
Processo n.º 298 – FH/2013

I – OBJETO

1.1. Em 20 de março de 2013, a CITE recebeu do Chefe de Serviços da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., mãe solteira, com a categoria de Bombeira de 3.ª, a exercer as funções de operadora de central no Centro de Comunicações e Gestão de Meios Operacionais, desde 01.06.2010, bem como do fundamento da intenção de o recusar, 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.

1.1.1. Para o efeito a entidade empregadora anexa cópias:

- Pedido de horário de trabalho formulado pela trabalhadora recebido pela entidade empregadora em 27.02.2013, acompanhado de declaração de horário rotativo da entidade empregadora do pai da menor;
- Declaração médica em como a requerente se encontra a amamentar a criança;

- Atestado de incapacidade temporária para o trabalho da trabalhadora de 12.03.2013 a 23.03.2013.
- Fundamento da intenção de recusa do pedido recebido pela trabalhadora em 12.03.2013;
- registo dos CTT e talão de receção preenchido pela trabalhadora nesta ultima data;

E a solicitação da CITE:

- Alegação da trabalhadora assinada pelo presidente do sindicato nacional dos bombeiros profissionais, datada de 18.03.2013, último dia do prazo para apresentação da apreciação à entidade empregadora, que a rececionou em 21.03.2013, registada nos CTT em 20.03.2013;
- Contrato de trabalho celebrado entre a trabalhadora e a entidade empregadora.

1.2. Do requerimento apresentado pela trabalhadora, em 27.02.2013, consta o seguinte:

... Eu, ..., residente na Rua ... Linda-a-Velha, e ao serviço de V. Exas na Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de ... venho, muito respeitosamente, expor para solicitar o seguinte:

Como é do conhecimento do Exmo. Sr. Presidente, fui mãe de uma menina, a qual se encontra a completar os quatro meses, pelo que em breve irei retomar as minhas funções na Associação.

Sucedo, porém que sendo mãe solteira, a minha filha depende exclusivamente do meu apoio e acompanhamento, não tendo qualquer possibilidade de ser efetuado por terceiros, ou sequer pelo próprio Pai o qual é totalmente ausente, sendo que também presta serviço noturno e aos fins de semana, conforme documento que aqui se junta.

Assim sendo, nos termos do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, venho pela presente solicitar a flexibilidade de horários de trabalho por um período de pelo menos dois anos. Ou seja, de acordo



com o n.º 3, do artigo 56.º, conjugado com o n.º 3 do artigo 127.º e a alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, de modo a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

Nesta conformidade, solicito a V. Exa. a elaboração e a fixação de horário de trabalho entre as 8.00 e as 20.00, de segunda-feira a sexta-feira, de acordo com a organização de horário de trabalho que considerarem mais adequado, de modo a poder prestar acompanhamento e apoiar a minha filha, devido à minha situação de mãe solteira, ao horário da Ama e à sua total dependência maternal e ainda devido à ausência de terceiros ou familiares que possam tomar conta da mesma, nos períodos noturnos ou aos fins de semana.

Certa da sua melhor atenção,

Espera merecidamente deferimento ...

- 1.3.** Na intenção de recusa, recebida pela trabalhadora em 12.03.2013, a entidade empregadora vem dizer:

... Exma. Senhora,

Considerando que o Centro de Comunicações e Gestão de Meios Operacionais (CCGMO) é um posto de trabalho que labora 24 horas por dia ininterruptamente em turnos de 8 horas, com uma operadora por turno, que faz o atendimento e trata do expediente no que diz respeito à atividade do Corpo de Bombeiros, nomeadamente resposta a pedidos de socorro e ao transporte de doentes:

Todas as operadoras são mulheres, sendo que, duas delas também têm filhos, uma é mãe solteira, outra o marido por vezes também se desloca para fora de Lisboa em serviço.

Assim, neste posto de trabalho, não é possível conceder flexibilidade do horário de trabalho conforme solicitado.



Mas, atendendo a que integra o Corpo de Bombeiros com a categoria de BOM.3ª, por proposta do Sr. CMTD do referido corpo e coordenador de pessoal, foi aceite pela Direção, reunida em 6 do corrente mês que, como alternativa, conceder-lhe a flexibilidade do horário de trabalho pelo período de 1 (um) ano, como tripulante de ambulância, uma vez que este setor labora com pessoal do Corpo de Bombeiros com vínculo profissional à Associação, no período compreendido entre as 08h00 e as 20h00, que se enquadra no período por si solicitado.

É concedida a flexibilidade do horário de trabalho pelo período de 1 (um) ano e não os 2 (dois) anos conforme solicitado, uma vez que acarreta em aumento de despesa para esta instituição e, com a atual conjuntura económica, poderá não ser possível manter todos os postos de trabalho.

...

- 1.4.** A alegação da trabalhadora, dois dias após o termo da apresentação da apreciação, através do sindicato nacional dos bombeiros profissionais, diz:

... Exmo. Senhor

Presidente da Associação

Humanitário dos Bombeiros

Voluntários de ...

Rua ...

... Lisboa

Lisboa, 18 de março de 2013.

ASSUNTO: Resposta ao Ofício n.º 062/2013

Exmo. Senhor

Dia 21 de fevereiro de 2013, foi exposto por ..., residente na Rua ... Linda-a-Velha, Bombeira a prestar serviço a Vossa Exa. na Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de ..., uma exposição onde expunha a sua situação atual e solicitava nos termos do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a flexibilidade de horários de trabalho



por um período de pelo menos dois anos. Ou seja, de acordo com o art.º 3.º, do artigo 56.º conjugado com o n.º 3 do artigo 127.º e a alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, de modo a permitir o conciliação da atividade profissional coma vida familiar, consignada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, uma vez que tinha sido mãe recentemente.

Nessa medida, solicitou a Vossa Exa. a elaboração e a fixação de horário de trabalho entre as 8.00 e as 20.00, de segunda-feira a sexta-feira, de acordo com a organização de horário de trabalho que considerasse mais adequado, de modo a poder prestar acompanhamento e apoiar a sua filha, devido à sua situação de mãe solteira, ao horário da sua Ama e à sua total dependência maternal e ainda devido à ausência de terceiros ou familiares que possam tomar conta da menor, nos períodos noturnos ou aos fins de semana.

Na sequência de tal pedido, foi em 12 de março, de 2013, notificada do ofício circular de V. Ex., onde refere que é concedida à trabalhadora a flexibilidade do horário de trabalho pelo período de um ano, como tripulante de ambulância, no período compreendido entre as 8 horas e as 20 horas.

A trabalhadora em questão, pretendia continuar a exercer as funções para a qual foi contratada inicialmente, sendo que, na resposta de V. Exa. tal não sucede.

Por outro lado, entende a trabalhadora que não se encontra habilitada para exercer as funções de tripulante de ambulância.

Note-se também, que V. Exa. ao contrapor à trabalhadora uma solução alternativa, não esclareceu de forma suficiente os motivos que fundamentam ser essa a única possibilidade viável à trabalhadora, limitando-se a invocar a existência de uma vaga como tripulante de ambulância, não cumprindo deste modo, o disposto no n.º 2 do Artigo 57.º do Código do Trabalho.



Refira-se ainda, que no respeitante ao prazo solicitado pela trabalhadora, para poder usufruir desse direito, refere V. Exa. que tal período não pode ser concedido, uma vez que tal acarreta um aumento de despesas e a atual conjuntura económica, poderá não permitir manter os postos de trabalho. Tal não se contesta, no entanto, caso isso acontecesse a situação em apreço podia ser reavaliada.

Entende deste modo, a trabalhadora que os fundamentos apresentados por V. Exa. não são passíveis de ser enquadrados como configurando uma situação de exceção, tal como prevista no n.º 2 do art. 57.º do Código do Trabalho.

Enquadramento Jurídico:

Para as trabalhadoras com responsabilidades familiares, abrangidas pelo regime do contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível ou em trabalho a tempo parcial, atualmente, estabelecidas nos artigos 55.º, 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, na esteira dos princípios consagrados na Constituição da Republica Portuguesa, na legislação europeia, por aplicação, em concreto, do princípio da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho no emprego e na formação profissional, máxime, medidas relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com o vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor publico e no setor cooperativo.

É assim que o artigo 55.º do Código do Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, vem definir o direito ao trabalho a tempo parcial:

1 - 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 a tempo parcial.



2 - O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3 - Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4 - A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

5 - Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6 - A prestação de trabalho o tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedido ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador o prestação de trabalho a tempo completo.

7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.”
E o artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”.

1 - 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 - Entende-se 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.

3 - 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.

4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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.

5 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1”.

Nestes termos e não concordando a trabalhadora com a proposta apresentada por V.^a Exa. vem requer uma reapreciação ao seu pedido inicial de autorização de trabalho a tempo parcial.

Mais requer, nos termos do n.º 5 do Artigo 57.º que V. Exa. envie o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido.

*Na certeza, de que V. Exa. dará a melhor atenção ao pedido em apreço,
Com os melhores cumprimentos ...*

1.5. Nos termos da clausula n.º 3 do contrato de trabalho, agora enviado pela entidade empregadora à CITE, verifica-se que a trabalhadora foi contratada para ... *exercer as funções de Operador de Central... com a categoria profissional de operador de central (CCGMO) ... e apenas ... por razões de urgência ... poderá desempenhar tarefas conexas às descritas no número anterior, bem como substituir, transitoriamente, ... outros trabalhadores...*



II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem “(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.1.1. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)” .

2.2. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

(...) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;

(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)”.



2.2.1. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(…) 1. *Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*

2. *Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (…)*”.

2.2.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59º da CRP, invocado pela trabalhadora, sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

“(…) 1. *Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

a) (…);

b) *A 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;*

c) (…)

2.2.3. E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “*Família*”:

“(…) 1- *A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (…)*” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “*Paternidade e maternidade*”



“(...) 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. (...)”

2.3. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe *“Proibição de discriminação”*:

“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)”. (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

2.3.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe *“Parentalidade”*, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)”

2.3.2. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe *“Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”*, disciplina:

“(...) n.º 1- “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”.

n.º 2 - Entende-se 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”.

n.º 3 - “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”.

n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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”.

2.3.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

“(…) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) 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:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)



iii (...)

2 - 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.

3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 - Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 - Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;



c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 - Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7.(...)”.

2.3.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.3.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(...) a) (...);

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)”.

2.4. Nos termos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cabe à CITE ... *Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos ...*

2.5. Compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *Sub Judice*, de salientar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por



Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas, o que não acontece no caso ora em análise uma vez que, dos elementos carreados para o processo, nomeadamente o teor do requerimento apresentado pela trabalhadora reproduzido no ponto 1.2 do presente parecer, o fundamento da intenção de recusa da entidade empregadora reproduzido no ponto 1.3 e a cláusula 3 (categoria profissional) do contrato de trabalho, ponto 1.4, a entidade empregadora não só não comprovou ou demonstrou suficientemente a impossibilidade de lhe conceder a flexibilidade do horário solicitado, como também não explicou a razão pela qual propõe, contra a vontade da trabalhadora, a mudança de categoria profissional: de operadora de central para tripulante de ambulância.

III – CONCLUSÃO

3. Face ao exposto a CITE, da análise dos elementos carreados para o processo, emite parecer desfavorável à intenção de recusa da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de ..., respeitante ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível da sua trabalhadora.



- 3.1. Tendo em conta que a entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, a CITE recomenda que na elaboração dos horários de trabalho, deve ser facilitada à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, promovendo assim o direito consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 17 DE ABRIL DE 2013**