

PARECER N.º 103/CITE/2014

Assunto: Recusa de trabalho flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares

Processo n.º 1035 – QX/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 20 de outubro de 2013 deu entrada na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) um pedido de intervenção apresentado pela trabalhadora em funções públicas do mapa de pessoal da Câmara Municipal ..., ..., com o n.º mecanográfico ..., sobre alegada recusa de autorização para a prática de horário flexível.
- 1.2. Com efeito, vem a trabalhadora remeter cópia do seu pedido de horário flexível que apresentou na autarquia em 25/06/2013, bem como cópia do despacho de intenção de indeferimento que recaiu sobre o mesmo e cópia das alegações escritas que produziu no âmbito da audiência dos interessados.
- 1.3. Na sua exposição, a trabalhadora alega o seguinte:
Meu nome é ..., portadora do cartão de cidadão n.º ... e contribuinte fiscal n.º..., [...].
Sou funcionária do quadro do município ... desde o ano 2009 (ver anexo 1), sendo que entre o período de 2005 e 2009 fui contratada a termo certo por este município, com as funções de Técnica Superior em

Sistemas de Informação Geográfica dentro da Divisão Municipal de Informação Geográfica, Cartográfica e Cadastro.

Em 25 de junho de 2013, após um período de licença de maternidade e amamentação dos meus filhos gémeos, elaborei informação interna (ver anexo 2) com Pedido de Horário Flexível / Fim do horário de Amamentação dirigido ao Presidente deste Município e enviado através da plataforma de intranet dos serviços, disponível para o efeito com número de referência do documento .../.../2013. Sendo que em resposta do meu pedido/exposição a 26 de junho foi informado por parte da Divisão de recursos Humanos da minha entidade patronal o seguinte:

“A trabalhadora tem a categoria de Técnico Superior, carreira de regime geral está vinculada por contrato a tempo indeterminado e está sindicalizada em sindicato que subscreveu o acordo coletivo n.º1, reúne os requisitos para poder ser autorizado o horário, pelo que deverá informar se não existe prejuízo para o serviço.

[...]

...a chefia alegou o seguinte: “Tendo em consideração o comportamento da colaboradora, nomeadamente no frequente desrespeito pelo dever da pontualidade e utilização incorreta do registo do relógio de ponto, na entrada no local de trabalho bastante tempo depois do registo no relógio de ponto e utilização dos registos do relógio de ponto durante o período de almoço de modo a aumentar indevidamente o tempo de serviço, e caso a colaboradora persista nestes comportamentos entendo que o serviço sairá muito prejudicado.

Chama-se ainda a atenção para o fato de com este tipo de horário e a aplicação de registo de relógio de ponto atualmente disponível, ser de enorme dificuldade a deteção e controle deste tipo de comportamentos desviantes, que infelizmente são prática generalizada nos colaboradores do Município que dele usufruem.

Entendo ainda que na plataforma fixa solicitada pela colaboradora para o período da tarde é demasiado curto, devendo o mesmo ser de 2 horas (14h00-16h00, por exemplo).” (ver movimentos no anexo 3)

Posto isto, o pedido foi dado como indeferido pelo superior do meu dirigente (Vereador - Dr ...), tendo aberto espaço para efeitos de audiência prévia, ao abrigo do artigo 100º do CPA dispondo de 10 dias úteis para me pronunciar por escrito e dizer o que me oferecer sobre o assunto... [...]

- 1.4.** Em sede de audiência prévia, veio a trabalhadora apresentar as suas alegações escritas em 17/07/2013, dizer o seguinte, como se transcreve:
[...]

12. Mais, não obstante a interessada ter usufruído de dispensa para amamentação, muito sacrificou esse direito, sempre que entendeu que a sua presença no serviço era imprescindível. Não pode, pois, a interessada conformar-se com acusações tão vis e degradantes da sua conduta profissional.

13. Regressando ao pedido de horário flexível, há que fazer o seu enquadramento à luz da lei atualmente em vigor. Nos termos do disposto no n.º 1 do art.º 56.º do Código do Trabalho, “o trabalhador com filho menor de 12 anos (...) que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível (...)”.

14. A prática de horário flexível é um direito decorrente da proteção na parentalidade, consagrado no art. 35.º n.º 1 p) do Código do Trabalho, porque “os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”².

15. Ora, a entidade empregadora apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável, como decorre do art. 57.º n.º 2 do Código do Trabalho.

16. Mas o dirigente não alega quaisquer exigências imperiosas do funcionamento do serviço, nem o poderia fazer, porque, de facto não existem. A interessada não trabalha no atendimento ao público, pelo que não está limitada pelo horário de funcionamento dos serviços. Por outro lado, a interessada nunca deixou de realizar o seu trabalho, de cumprir objetivos individuais e da unidade orgânica, qualquer que fosse a modalidade do horário praticado.

17. O dirigente diz tão só “caso a colaboradora persista nestes comportamentos entendo que o serviço sairá prejudicado”, o mesmo seria dizer, se a colaboradora corrigir os seus comportamentos, o serviço não sairá prejudicado. Refute-se, comportamentos que não existem, logo não há prejuízo para o serviço.

18. Mas mesmo que o dirigente invocasse com razão os apontados comportamentos, o que só por hipótese académica se concebe, ainda assim não estava dito por si que existiam grandes prejuízos para o serviço, pelo facto de a interessada praticar horário flexível.

19. É que os alegados comportamentos invocados pelo dirigente são passíveis de ser praticados em qualquer modalidade de horário de trabalho. Se não houver seriedade e rigor por parte dos trabalhadores, podem usar incorretamente o relógio de ponto a praticar um horário das 9h às 17h ou a fazer horário flexível.

20. O que caracteriza o horário flexível é a possibilidade de o trabalhador gerir o seu tempo, desde que respeite a plataforma fixa de 4 horas diárias e o número de horas mensal, logo, não representa qualquer diminuição do número de horas de serviço.

21. No caso de trabalhadores com responsabilidades familiares, essa possibilidade é um direito. A interessada é mãe de gémeos de tenra idade (3 anos) e mora a 70 km do local de trabalho.

22. A gestão do seu tempo, concretizada através da modalidade de horário flexível, representa uma mais-valia na vida familiar e profissional da interessada.

23. Na primeira, obviamente, porque consegue levar os filhos à escola após a abertura desta, sem ter de os acordar de madrugada, para fazer o percurso de 70 Km de automóvel a uma velocidade segura.

24. Na segunda, porque pode conciliar os horários de consultas médicas dos filhos ou reuniões de escola, e ainda tratamentos e terapias do filho, sem ter de faltar ao trabalho sempre que ocorram tais necessidades.

25. Tal como referiu no seu requerimento de horário flexível, foram diagnosticados ao filho da interessada problemas de desenvolvimento, estando o mesmo a ser acompanhado pelo Sistema Nacional de Intervenção Precoce na Infância (doc. anexo).

26. A criança está sujeita a terapias que exigem o acompanhamento materno, pelo que é necessária uma gestão mais adequada do tempo da interessada, que lhe permita, nos dias de tratamento, sair de ... a tempo de ir buscar o filho e levá-lo à terapia. Esta condicionante é do conhecimento do seu superior há pelo menos 1 ano, em que a interessada renovou seu pedido de horário de amamentação e esclareceu da necessidade da amamentação estar associada a problemas de desenvolvimento do seu filho. Tal como este referiu por escrito no mesmo documento.

27. Por todo o exposto, o deferimento do pedido de horário flexível à interessada será a decisão mais consentânea com a lei e o direito.

28. Caso a interessada tiver de cumprir um horário fixo, as faltas ao trabalho por motivo de consulta, terapias e tratamentos ambulatoriais

terão de ser justificadas na totalidade sem requerer compensação do tempo despendido, o que se entende prejudicará efetivamente o serviço.

29. Na eventualidade de mesmo assim, a interessada não poder praticar as plataformas fixas apresentadas no requerimento, apesar de “As plataformas indicadas completam as 4 horas obrigatórias, uma vez que a norma refere a previsão de plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, que no seu conjunto não tenham duração inferior a quatro horas” está disponível para praticar as seguintes plataformas fixas 10h-12h e 13h-15h respeitando a exigência do seu superior, tendo este de fundamentar tal tipo de exigência, e faz-se memorar que tal exigência não é regulamentada por lei.

Nestes termos, requer a V. Exa. que se digne atender à presente pronúncia, proferindo despacho de deferimento do pedido de horário flexível apresentado pela interessada, como é de inteira justiça.

- 1.5.** Após a devida autorização da trabalhadora, foi efetuado o contraditório com a Câmara Municipal ..., que, em 19/03/2014, veio dizer, em síntese, o seguinte:

[...]

Em face do exposto

- O pedido de atribuição de horário flexível da trabalhadora foi apresentado ao abrigo do Acordo Coletivo de Trabalho N.º 1/2009, Regulamento de extensão n.º1-12012 e alínea b) do artigo 16.º do DL 259/98, de 18/8 (diploma que desde 2009 passou a ser aplicado apenas a nomeados pelo n.º 2 do artigo 25.º da Lei 64-A/2008, de 31 de dezembro) e não nos termos, requisitos e fundamentos constantes no artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que:

a) a análise e enquadramento foi efetuado ao abrigo do citado Acordo Coletivo:

b) Fica precluída designadamente a aplicação do n.º 3, 4, 5 e 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho. Mesmo que assim não fosse, a trabalhadora não instruiu o pedido nos termos daquela disposição legal, nem satisfazia os necessários requisitos, mais concretamente:

- *O requerimento não foi apresentado com antecedência legal de 30 dias (mas sim a 25 de junho para iniciar a 4 de julho);*
- *Falta de indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
- *Falta da declaração da qual conste que o menor vive com a mesma em comunhão de mesa e habitação (conforme decorre da alínea a) e b) do artigo 57.º do CT).*

- Não ocorreu o deferimento tácito do pedido inicial da trabalhadora (...):

A trabalhadora em cumprimento do Despacho .../.../2013, não procedeu à adaptação do pedido de atribuição de Horário Flexível.

Pelo que ainda se aguarda informação da atual superior hierárquica da trabalhadora, para posteriormente ser objeto de decisão final

Mais se informa V.ª Ex.ª que se encontra pendente de aprovação final Projeto de Regulamento de Horários de Trabalho – conforme se anexa.

Pautou-se assim este Município pela profunda defesa dos direitos dos trabalhadores, em matéria da conciliação das responsabilidades profissionais e parentais.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar é um direito consagrado no artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), sob a epígrafe “Direitos dos trabalhadores”, nos

termos do qual estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facilitar a realização pessoal e a permitir a conciliação.

- 2.2.** Por outro lado, a Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 68.º, reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

Nele se estabelece ainda que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

- 2.3.** Ambos os artigos integram a categoria de direitos fundamentais inseridos no Catálogo dos direitos e deveres económicos, sociais e culturais, o que faz deles direitos com uma menor “densidade constitucional”, em relação aos Direitos, liberdades e garantias, mas não elimina, nas palavras do Professor Jorge Miranda, “...o respeito pelo seu conteúdo essencial e, em certos casos, efeito direto e até invocação perante particulares.”¹

- 2.4.** A Conciliação afigura-se, portanto, como um direito com importantes consequências na vida do trabalhador. Certa doutrina considera-o inclusive como mais um princípio do nosso ordenamento jurídico derivado do princípio da proteção do trabalhador, como os princípios de proteção da maternidade e da paternidade, da dignidade e da segurança no emprego e da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego.

- 2.5.** O cumprimento do princípio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar exige dos empregadores uma organização do trabalho,

¹ MIRANDA, Jorge. *Direito Constitucional IV*, 4ª ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2008.

que tenha em conta as necessidades familiares dos seus trabalhadores, designadamente quando estes tenham de acompanhar os seus filhos menores.

- 2.6.** Uma das formas de o Estado tutelar a Conciliação e a Parentalidade é através da legislação laboral ordinária, o que fez no Código do Trabalho, consagrando, desde logo, e no que toca à Conciliação, um dever geral do empregador de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (artigo 127.º n.º 3 do Código do Trabalho) e, no que toca a ambos os princípios, um dever específico na organização do tempo de trabalho segundo o qual o empregador deve facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 212.º do Código do Trabalho), afastando a ideia de que o período de funcionamento é um limite absoluto à organização dos horários de trabalho, abrindo a possibilidade de que as tarefas acessórias ou conexas com a atividade principal podem ser executadas fora dele, tais como os atos de preparação ou de conclusão daquela atividade tal como ensina Pedro Romano Martinez.²
- 2.7.** O direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário (artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho), constituem ainda medidas concretas de promoção da conciliação da vida profissional e familiar de trabalhadores com responsabilidades familiares.

² Martinez, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*, 5ª ed. Coimbra: Almedina, 2010, pág. 567 a 570

- 2.8.** Esta realidade também é reconhecida e respeitada no âmbito da União Europeia. A este propósito, a Resolução do Parlamento Europeu sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e privada (2003/2129/(INI)):
- “Considera que a política da família deve criar condições para que os pais passem mais tempo com os filhos; uma repartição mais equilibrada entre a vida profissional e os cuidados aos próprios filhos resultariam, em muitos casos, num melhor contacto entre pais e filhos e teria ainda efeitos positivos, promovendo a constituição de famílias e uma maior estabilidade das mesmas; considera ainda que uma redução global do tempo diário de trabalho é a melhor forma de promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.”*
- 2.9.** Termos em que se conclui que conciliar a vida familiar e profissional implica promover nas organizações a sensibilização e implementação de medidas conciliadoras, assim como também requer adequar e melhorar as respostas de apoio social às necessidades das famílias.
- 2.10.** No que concerne ao horário flexível, o artigo 56.º, n.º 1 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”.
- 2.11.** Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 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”.

2.12. Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).

2.13. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 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”.

2.14. Nos termos do n.º 3 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”.

2.15. O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que “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”.

- 2.16.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.17.** Acrescente-se ainda que o incumprimento do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 5 do artigo 57.º, ambos do Código do Trabalho, pela entidade patronal, constitui contraordenação laboral grave.
- 2.18.** Compete à CITE, nos termos da sua Lei Orgânica, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

III – ANÁLISE

- 3.1.** No processo ora em apreciação, verifica-se que, embora até se aceite que o pedido inicial não fosse claro e inequívoco quanto ao seu enquadramento, a verdade é que, em sede de audiência prévia – em

15/07/2013 – a trabalhadora veio dizer expressamente que o seu requerimento tinha de ser analisado á luz do art.º 56.º do Código do Trabalho.

- 3.2.** E este documento vem suprir as irregularidades que podiam ser assacadas no seu requerimento inicial.
- 3.3.** Com efeito, em sede de audiência prévia, a trabalhadora, mãe de dois filhos menores de 12 anos de idade – gémeos que esteve a amamentar, pelo menos até finais de junho de 2013, pretende que lhe seja deferido o horário flexível, de segunda-feira a sexta-feira, com plataformas fixas entre as 10h00-12h00 e as 13h00-15h00.
- 3.4.** É igualmente inequívoco que os filhos vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, facto que se retira das seguintes asserções e que não são rejeitadas pela empregadora: *“...levar os filhos à escola após a abertura desta, sem ter de os acordar de madrugada...”* e *“A criança está sujeita a terapias que exigem o acompanhamento materno, pelo que é necessária uma gestão mais adequada do tempo da interessada, que lhe permita, nos dias de tratamento, sair de ... a tempo de ir buscar o filho e levá-lo à terapia. Esta condicionante é do conhecimento do seu superior a pelo menos 1 ano, em que a interessada renovou seu pedido de horário de amamentação e esclareceu da necessidade da amamentação estar associada a problemas de desenvolvimento do seu filho. Tal como este referiu por escrito no mesmo documento.”*
- 3.5.** Relativamente ao alegado pela empregadora de que a trabalhadora não respeitou o prazo de 30 dias para o início do horário flexível, não pode

colher uma vez que sempre podia a entidade empregadora fazer diferir os seus efeitos para que o aviso prévio fosse cumprido.

- 3.6.** Relativamente, à não indicação do prazo durante o qual a trabalhadora pretende que lhe seja aplicado o regime de horário flexível, a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a CITE tem entendido que na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte da requerente, se deve entender que esta pretende aquele horário até aos 12 anos de idade do seu filho, se antes não cessar o motivo que justificou o pedido.
- 3.7.** Donde se conclui estarem cumpridos os requisitos legais exigidos para o pedido de horário flexível.
- 3.8.** Assim, a empregadora após a apresentação pela trabalhadora das alegações escritas em sede de audiência prévia – 15/07/2013 –, podia e devia ter analisado o pedido da trabalhadora à luz dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, o que não fez, incumprindo toda a tramitação processual supra exposta.
- 3.9.** Na verdade, não tendo a entidade empregadora respondido à trabalhadora nem remetido o processo à CITE dentro dos prazos fixados nos n.ºs 3 e 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, verifica-se, o deferimento tácito (19/08/2013, por o último dia do prazo – 17/08/2013 – terminar em dia não útil) do pedido da trabalhadora nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 3.10.** Ainda assim, e quanto aos fundamentos para a intenção de recusa do pedido, invocados pela entidade empregadora, os mesmos não

assentam em exigências imperiosas do seu funcionamento, nem na impossibilidade de substituir a trabalhadora, no caso desta ser indispensável.

3.11. De facto, quanto à intenção de recusa, conforme referido, a entidade empregadora apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador ou a trabalhadora se este ou esta for indispensável.

3.12. Contudo, o que se verifica é que os motivos apresentados pela entidade empregadora circunscrevem-se a:

“Tendo em consideração o comportamento da colaboradora, nomeadamente no frequente desrespeito pelo dever da pontualidade e utilização incorreta do registo do relógio de ponto, na entrada no local de trabalho bastante tempo depois do registo no relógio de ponto e utilização dos registos do relógio de ponto durante o período de almoço de modo a aumentar indevidamente o tempo de serviço, e caso a colaboradora persista nestes comportamentos entendo que o serviço sairá muito prejudicado.”

3.13. Tais asserções e conclusões em nada conflituam com o pedido da trabalhadora e qualquer alegada violação dos seus deveres profissionais, nomeadamente de assiduidade e pontualidade, apenas pode ser relevada em sede disciplinar.

IV – CONCLUSÃO

4.1. A entidade empregadora pública, ao não remeter a sua intenção de recusa ao pedido de horário flexível para parecer prévio da CITE, ao negar sistematicamente o horário flexível à trabalhadora, violou o disposto nos n.ºs 2, 3 e 5 do já citado artigo 57.º do Código do trabalho, bem como o dever de conciliação a que está obrigada nos termos dos também já citados artigos 127.º e 212.º do mesmo diploma Legal.

Pelo que, e de acordo com o disposto no artigo 3.º, al. e) da Lei orgânica da CITE, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26/03.

4.2. A CITE delibera:

4.2.1. Emitir parecer no sentido de que o pedido de flexibilidade de horário, apresentado pela trabalhadora ... se considera tacitamente deferido e por isso é aceite nos seus precisos termos, em virtude da entidade empregadora Câmara Municipal ... não ter cumprido com a formalidade essencial e obrigatória do dever de submeter o processo à CITE, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

4.3. Recomendar à entidade empregadora Câmara Municipal..., que proporcione à trabalhadora ... condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e que, na elaboração do horário de trabalho, facilite à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, dos artigos 35.º, 56.º e 57.º, todos do Código do Trabalho, aplicável aos trabalhadores em funções públicas, por força do artigo 22.º da lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, e

em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

4.3.1. Comunicar à entidade com competência inspetiva o presente processo e, para que, esta, dentro das suas competências, e nos termos considerados convenientes, assegure que os Direitos à conciliação, de parentalidade e de saúde da trabalhadora estão garantidos e são efetivamente exercidos.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 21 DE ABRIL DE 2014**