

PARECER N.º 348/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à recusa de 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 963 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu da Unidade Local de Saúde de ..., E.P.E., um pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, ..., exercendo funções de Assistente Operacional no Serviço de Medicina Intensiva.
- 1.2. Através de requerimento, rececionado na ... a 02 de setembro de 2014, a trabalhadora solicitou autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos, que aqui se expõem:

“Eu, ..., assistente operacional com o n.º mecanográfico ..., a exercer funções no Serviço de Medicina Intensiva, em regime CTI, venho por este meio solicitar que me seja concedido horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 1 e 2 do art.º 56.º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.



Com o nascimento do meu segundo filho agora com sete meses, senti a necessidade de fazer este pedido, pelas razões que passo a explicar:

Tenho dois filhos menores, um com quatro anos a frequentar o ensino pré-escolar com o horário das 09:00 às 15:30 horas e o outro de sete meses, que fica numa ama, devido há falta de vagas nos infantários locais e não havendo apoio familiar, não é possível fazer-lhes o devido acompanhamento.

O horário do meu marido também é rotativo, ambos trabalham nesta Instituição. O marido no serviço de Cirurgia 8 e eu na SMI, não tendo assim na maioria das vezes a possibilidade de acompanhá-los até à escola/ama. Assim sendo com esta rotatividade horária de ambos, os nossos filhos ficam sem o devido apoio paternal. Não possuímos qualquer tipo de ajuda extra familiar neste momento, que nos permita de alguma forma substituir/complementar esta nossa falta de compatibilidade horária.

O horário pretendido é não efetuar, turnos da tarde (das 14:00 às 20:00 horas), da noite (das 20:00 às 08:00 horas) e fins de semana. De segunda a sexta-feira requer que possa apenas trabalhar nos turnos da manhã com horário (das 08:00 às 15:00 horas).

Este pedido, deve-se ao facto da incompatibilidade do horário rotativo do meu marido e dos filhos frequentarem a escola/ama, com horários de encerramento desfasados da duração dos nossos turnos da tarde, da noite e dos fins de semana. O horário de encerramento da escola é às 15:30 horas, a ama só dá a possibilidade até às 19:00 horas isto de segunda a sexta-feira e aos fins de semana ambas encerram, e uma vez que, a hora de saída do horário da tarde é às 20:00 horas e o da noite com início às 20:00 horas, nem sempre é possível acompanhá-los, pelo que terei de ser eu a ir buscá-los.

A requerente pretende efetuar este tipo de horário dentro do prazo legal, ou seja, até que os filhos atinjam os 12 anos de idade.



Sabendo que, de certo não me vai ser possível exercer este tipo de horário no Serviço onde me encontro neste momento a exercer funções, aceito qualquer tipo de opção que me possam sugerir, desde que seja para exercer o tipo de horário flexível.

Posto isto e certa de que darão a devida atenção a este assunto, agradeço que me seja facultado o horário flexível, logo que possível, para que possamos assim continuar com a normalidade na nossa vida familiar

Pede deferimento.”

- 1.3.** Por carta datada de 19 de setembro de 2014, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da sua intenção de recusa relativamente ao pedido de horário flexível, nos seguintes termos:

“Acusamos a receção do requerimento de V. Ex.^a, com a referência em assunto, o qual mereceu a nossa melhor atenção e consideração.

Antes de mais devemos apreciar o pedido do ponto de vista formal, uma vez que, com efeito, e segundo o disposto no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho “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”, sendo que o atual horário de trabalho de V. Ex.^a compreende a distribuição de turnos subsequentes por manhãs, tardes e noites, de modo a conseguir manter a atividade assistencial, impreterível no âmbito de serviços hospitalares, nas vinte e quatro horas diárias e aquele que é requerido pressupõe a execução apenas de turnos diurnos, o que se entende do requerimento apresentado (uma vez que apenas apresenta uma alternativa prática de realização de um turno), traduzindo-se, na prática, num verdadeiro



pedido de atribuição de horário fixo e de exclusão/saída do sistema de roulement de horários do Serviço.

Verifica-se, assim, que embora alegando impetrar a atribuição de um horário flexível, o que é efetivamente requerido por V. Ex.^a, na prática, é a atribuição de um horário fixo, diferente de quase todos os restantes colegas da carreira, em que não são observados os períodos de entrada e saída dos turnos definidos (8-14;14-20;20-8).

Não obstante, a partir do momento em que é solicitada a atribuição de um horário flexível ao abrigo dos dispositivos legais supra indicados, muito embora, na realidade, não seja esse o verdadeiro propósito do requerimento, o processo é tratado como se de um pedido real de flexibilidade de horário se tratasse, uma vez que a ... não tem o poder discriminatório de decidir quando está perante um pedido de horário flexível ou não, cabendo à Comissão para a Igualdade no Trabalho e ao Emprego esta análise e interpretação.

Assim, depois de ser avaliada a exposição pelos respetivos responsáveis hierárquicos, informamos não ser possível deferir o S/pedido, nos precisos termos em que o apresentou, nos termos do n.º 2 do art.º 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e com os fundamentos da informação dos Serviços ... com a referência n.º 051/SH/SA, de 15 de setembro de 2014, a qual mereceu a minha concordância e que anexo à presente informação, dando-se assim por reproduzido, para todos os efeitos legais, o seu teor integral, bem como as suas conclusões.

O Conselho de Administração e o Serviço onde se encontra inserida terão todo o gosto em atribuir-lhe um regime de horário compatível com a sua vida e obrigações familiares, dentro das suas possibilidades e num espírito de igualdade entre todos os colaboradores, respeitando o necessário roulement dos turnos de trabalho, desde que a atribuição do mesmo não conduza a inegáveis prejuízos para o funcionamento dos



Serviços e não ponha em causa a normal prestação de cuidados aos utentes (o que aconteceria caso fosse autorizado o seu pedido, na medida em que a real flexibilidade de horário, ou a sua fixação, não são compatíveis com o dinamismo necessário à execução do plano de trabalho dos Assistentes Operacionais e à justa e equitativa distribuição de turnos), nomeadamente possibilitando trocas de horário entre os trabalhadores e escalando-a para turnos mais adequados ao cumprimento das suas obrigações sempre que tal seja possível, bem como nos dias em que o indicar e justificar como indispensável para resolver alguma questão neste âmbito.

Mais informamos que, nos termos legais, V. Ex.^a dispõe do prazo de cinco dias para, querendo, dizer o que se lhe oferecer sobre este assunto, findo o qual iremos dar conta de todo este processo e desta intenção de indeferimento, com a devida fundamentação, à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para apreciação e respetivo parecer.”

1.4. De acordo com a Informação dos Serviços Hoteleiros em resposta ao pedido elaborado pela trabalhadora, consta o seguinte:

“Os Serviços Hoteleiros analisaram de forma cuidada e pormenorizadamente o pedido enviado pela Assistente Operacional ... a 01 de setembro de 2014, e que, ponderada a escassez de recursos humanos do serviço onde se encontra afeta e as imperiosas necessidades de garantir o normal e eficiente funcionamento dos serviços a que cumpre dar resposta, tem intenção de recusar o pedido, com os seguintes fundamentos:

- *A trabalhadora encontra-se afeta ao Serviço de Medicina Intensiva e desempenha funções que garantem a limpeza e higienização, apoio ao pessoal médico e de enfermagem na prestação de cuidados de saúde,*



vigilância das instalações, reposição de roupa e material e apoio ao serviço;

- Os Serviços ... são responsáveis pela gestão dos Assistentes Operacionais, fomento e limpeza dos serviços;*
- No referido serviço, o foco de afluência é diário;*
- Por determinação Interna, o horário do serviço é o seguinte:
- 08:00 às 14:00; 14:00 às 20:00; 20:00 às 08:00*
- A equipa de assistentes operacionais a quem compete zelar pelas condições de higiene, limpeza e salubridade é constituída por 12 trabalhadores, encontrando-se a mesma no limite mínimo necessário para assegurar a totalidade das atividades que importam executar;*
- A fim de minimizar os prejuízos que os horários que respondem às necessidades de funcionamento do serviço em questão possam suscitar a estes trabalhadores, porém garantindo a prestação e continuidade destes serviços de natureza pública, os trabalhadores afetos encontram-se a exercer funções em regime de jornada continua;*
- Face à reduzida equipa no setor, não é possível encontrar disponibilidade por parte de outros funcionários, para a sua substituição nos turnos definidos, pelo que todos têm de cumprir horário rotativo;*
- É necessário efetuar rotatividade dos trabalhadores entre serviços, em alguns casos, diariamente e, face à natureza do serviço, não é possível a alteração de escalas que se encontram atualmente em vigor.*
- Os serviços com horários fixos já se encontram com necessidades semelhantes e com trabalhadores com limitações dando resposta a orientações do S. Medicina Trabalho;*

Considerando a escassez de recursos humanos evidenciada, outros pedidos semelhantes, o elevado número de pareceres oriundos da Medicina do Trabalho, devido a limitações dos trabalhadores para esforços físicos (não devendo a movimentação manual de cargas ultrapassar 10 KG) e as restrições orçamentais e legislativas que em



contexto das políticas nacionais de austeridade impedem a inversão desta situação, é manifestamente impossível fixar trabalhadora o horário pretendido, portanto o mesmo não só implicaria uma perturbação e sobrecarga diária, como, sobretudo, implicaria a absoluta fragilidade e impossibilidade de assegurar a eficácia e rotatividade dos turnos e portanto do funcionamento do serviço, o qual se assume como absolutamente dependente de rotina apertada de limpeza e higienização, apoio ao pessoal médico e de enfermagem na prestação de cuidados de saúde, vigilância das instalações, reposição de roupa e material, apoio ao serviço, as quais em situações de faltas e férias já se revelam dificilmente garantidas. É aliás este mesmo cenário de escassez de recursos humanos que reforçam a inviabilidade de proceder à substituição da trabalhadora.

- *Na verdade, e como se compreende facilmente, a flexibilidade de horário, ou a sua fixação, não é, em princípio, compatível com as exigências ligadas ao funcionamento da generalidade dos Serviços Hospitalares, nem com a atual estrutura de organização e afetação de recursos, caracterizados, enquanto tal, como atividade em equipa articulada, uma vez que, ao permitir que um dos profissionais da equipa pratique um horário variável e diferente dos restantes, estaríamos a afetar a atividade de toda a equipa e, com isso, a colocar em causa a normal prestação de cuidados aos utentes.*

- *Para além disso, e em especial no que diz respeito aos profissionais da carreira Assistente Operacional inseridos em escalas por turnos, é inoportuno que se permita uma possibilidade arbitrária de entrar ou sair à hora que mais satisfaz as necessidades da vida pessoal do profissional, uma vez que tal inviabiliza o cumprimento dos horários do colega que o precede e o sucede na organização da escala, o que, como é compreensível, prejudica em larga escala todo um circuito organizativo a nível de recursos humanos e da atividade no Serviço.*



Face ao exposto, não é possível ao serviço, proporcionar um horário só de manhãs (entre as 8h e as 14h) de 2ª a 6ª como pretendido. No entanto, serão feitos todos os esforços, para que dentro do horário rotativo existente no serviço se tente também conciliar com o do marido, que também exerce funções na ...”

1.5. A trabalhadora apresentou a sua apreciação, nos seguintes termos:

“Eu, ..., assistente operacional com o n.º mecanográfico ... a exercer funções no serviço de Medicina Intensiva, em regime CTI, venho por este meio comunicar que não aceito a resposta por vós enviada de recusa ao meu pedido de trabalho em regime de horário flexível solicitado a 1 de setembro de 2014, no qual solicitei a possibilidade de exercer as minhas funções somente no turno da manhã das (08:00 às 15:00).

Como foi referido no pedido anterior, tenho dois filhos menores um com quatro anos a frequentar o ensino pré-escolar com o horário das (09:00 às 15:30) (do qual envio comprovativo em anexo) e o outro com sete meses numa ama por não haver vagas num dos infantários locais com o horário das (08:00 às 20:00) ambos de segunda a sexta-feira.

Após reflexão com o meu conjugue, a solução que encontramos, seria exercer qualquer tipo de horário diurno de segunda a sexta-feira (08:00 às 20:00) em qualquer serviço, tendo a perfeita noção que não me é possível manter-me no mesmo onde me encontro afeta, disponibilizo-me assim para qualquer serviço ou horário dentro destes parâmetros, porque o problema maior para o devido acompanhamento aos nossos filhos são os turnos da noite e fins de semana, uma vez que o meu marido trabalha nesta mesma instituição em horário roulement e acumula noutra entidade preferencialmente à noite e fins de semana (do qual envio comprovativo em anexo) e não possuímos de qualquer tipo de ajuda extra familiar nesses horários.

Posto isto e certa de que darão a devida atenção a este assunto, agradeço que me seja facultado o regime de horário flexível, logo que possível, para assim conseguirmos ter uma melhor organização na nossa vida familiar. Pede deferimento.”

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. Recentemente a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”*

(Considerando 8.), de “*tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres*” (Considerando 12), e de garantir que “*o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.*” (Considerando 21).

- 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, 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 do 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).

- 2.7.** O direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário (artigos 55.º, 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.
- 2.8.** 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”.
- 2.9.** 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”.
- 2.10.** 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).
- 2.11.** 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”.

2.11. 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”.

2.12. 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”.

2.13. Na verdade, ao estabelecer o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o legislador atribuiu aos trabalhadores com responsabilidades familiares (que tenham filhos menores de 12 anos) a possibilidade de requerer ao empregador o exercício do direito a trabalhar no regime especial de horário flexível, permitindo-lhe escolher, dentro de certos limites, as horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador, por seu turno, elaborar o horário flexível observando os aludidos normativos



que constam do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que implica, forçosamente, que o empregador designe, dentro da amplitude determinada pelo/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

- 2.14.** 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.
- 2.15.** Reunidos os pressupostos processuais – legitimidade das partes, tempestividade, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (n.º 6 do mesmo artigo).
- 2.16.** Na verdade, a entidade empregadora pretende recusar o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa ao dizer o que se apresenta nos pontos seguintes deste Parecer.
- 2.17.** *“(...) o que é efetivamente requerido por V.Ex.^a, na prática, é a atribuição de um horário fixo, diferente de quase todos os restantes colegas da carreira, em que não são observados os períodos de entrada e saída dos turnos definidos (8-14; 14-20; 20-8).”*
- 2.18.** *“(...) o mesmo não só implicaria uma perturbação e sobrecarga diária, como e, sobretudo, implicaria a absoluta fragilidade e impossibilidade de assegurar a eficácia e rotatividade dos turnos e portanto o funcionamento do serviço (...). É aliás este mesmo cenário de*

escassez de recursos humanos que reforçam a inviabilidade de proceder à substituição da trabalhadora”.

- 2.19.** No pedido da Trabalhadora, esta elabora-o demonstrando a sua pretensão de laborar no horário “ *de segunda a sexta-feira (...) nos turnos da manhã com horário (das 08:00 às 15:00 horas).*”
- 2.20.** Refira-se, ainda, que na apreciação, de acordo com as impossibilidades alegadas pelas entidade empregadora na atribuição do horário flexível requerido, a trabalhadora aceita uma maior amplitude de início e termo do período normal de trabalho – “*de segunda a sexta feira (08:00 às 20:00).*”
- 2.21.** Ora, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, sendo da competência do empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a empresa cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.
- 2.22.** Porquanto o horário requerido pela trabalhadora 08:00 às 15:00 existe no mapa horários do mês de setembro, enviado a esta Comissão mediante solicitação.
- 2.23.** De acordo com o mapa a trabalhadora labora no horário denominado como “M3” que compreende Manhãs entre as 08:00 e as 15:00.

- 2.24.** Relembre-se que, em sede de apreciação, a trabalhadora alargou a amplitude do horário requerido em regime de flexibilidade, sendo o passando a ser o início às 08 horas e termo às 20 horas.
- 2.25.** Atendendo ao pedido formulado importa esclarecer que, em rigor, no âmbito de um horário flexível é possível ao/à trabalhador/a a prática de um horário fixo, ou seja, iniciar e terminar a sua atividade sempre à mesma hora, sem que tal desvirtue o carácter flexível ou converta tal horário em horário rígido. De referir, ainda, que de acordo com a informação da entidade empregadora, o pedido da trabalhadora corresponde a uma amplitude enquadrável nos turnos existentes.
- 2.26.** Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, a ... não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora
- 2.27.** Salienda-se que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, desses horários.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora Unidade local de Saúde de ..., E.P.E., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela Trabalhadora ...
- 3.2.** O empregador 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.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE OUTUBRO DE 2014