

PARECER N.º 238/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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.

Processo n.º 807 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 06.05.2016 da entidade empregadora ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de empregada de balcão.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora foi rececionado pela entidade empregadora a 15.04.2016, nos termos que a seguir se transcrevem:

“Exmos. Senhores,

Venho pelo presente expor e solicitar o seguinte:

Conforme é do V/ conhecimento fui admitida por V. Exas. a 1 de setembro de 2002 para exercer as funções profissionais de empregada de balcão que sempre procurei desempenhar com enorme zelo e profissionalismo e, como sabem, sempre colaborei com V. Exas. quando solicitada.

Ora, por motivo de ter dois filhos menores, uma com quatro anos de idade e outro com um ano de idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.

Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até o meu filho mais novo completar 12 anos de idade (...).

Remeto ainda, em anexo, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido, na qual consta que os meus filhos vivem comigo em comunhão de mesa e de habitação (cfr. o disposto na alínea b) do artigo 57.º do CT).

Por último e, uma vez 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 horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que tivessem em conta a elaboração do meu horário de trabalho que o mesmo fosse: à 2.ª feira das 10:00 às 18:00 horas (com 30 minutos de intervalo para a refeição) e de 3.ª feira a sábado das 10:00 às 17:00 horas (com 30 minutos de intervalo para a refeição), com dia de descanso semanal fixo ao domingo, cumprindo desta forma um horário de trabalho de 40 horas semanais de acordo com o previsto na cláusula 34.ª do CCT, em vigor para o setor (...).”

- 1.3.** A 26.04.2016 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que a seguir se transcreve:

“Exma. Senhora,

Acusamos a receção do pedido que nos foi endereçado, o qual foi por nós rececionado no passado dia 15 de abril, a solicitar a alteração da prestação de trabalho no horário entre as 10 e as 18 horas às segundas e entre as 10 e as 17 horas de terça a sábado, com folga ao Domingo e 30 minutos de pausa de refeição.

No nosso entendimento o pedido que efetuou não se enquadra nos termos do artº 56.º e 57.º do CT, uma vez que, o n.º 2 do art.º 56.º estabelece que horário flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Ora de acordo com o pedido efetuado na sua carta o que pretende é um horário fixo.

Não obstante a empresa ser sensível aos argumentos utilizados e ter, como sabe, uma preocupação pela conciliação de vida pessoal dos colaboradores com a vida profissional, vimos informar que, pelos motivos melhor identificados de seguida, não se encontram reunidas as condições necessárias para podermos, à presente data, acolher a sua pretensão.

Do ponto de vista operacional, a empresa, a acolher o seu pedido, ver-se-ia impossibilitada de assegurar o normal funcionamento do estabelecimento onde V.

Exa. presta a sua atividade e, em consequência, colocaria em causa o funcionamento do mesmo e, inclusive, a sua viabilidade.

Para uma boa compreensão das razões que estão subjacentes à motivação da empresa passamos, pois, a esclarecer o seguinte:

A. Pressupostos mínimos para o normal funcionamento do estabelecimento

(i) Os contratos que regem a instalação e exploração de estabelecimentos / em centros comerciais são contratos atípicos que impõe aos lojistas um conjunto de regras e obrigações inflexíveis, cujo mínimo incumprimento é sancionado com, E entre outras, penalizações monetárias elevadíssimas.

(ii) É requisito essencial para a admissão aos quadros da ..., S.A., a aceitação por parte dos trabalhadores do cumprimento do regime horários por turnos nos estabelecimentos dos centros comerciais, turnos, estes, que são rotativos e implicam a prestação de horário noturno,

(iii) No ... a ..., S.A., encontra-se obrigada a cumprir o horário estipulado, ou seja, encontra-se obrigada a ter a sua loja aberta 7 dias por semana, desde o momento de abertura, às 10 horas, até ao fecho do espaço comercial, que ocorre às 24 horas.

(iv) Pelo estabelecimento se encontrar sujeito ao horário de funcionamento do espaço comercial, o tempo de trabalho é organizado em regime de turnos rotativos.

(v) O estabelecimento em causa tem um horário de funcionamento das 10 às 24 horas de segunda a domingo, e um horário de laboração das 9 às 24 horas de segunda a domingo.

(vi) De forma a assegurar o normal e diligente atendimento do cliente, é imperativa a presença no estabelecimento, dentro do horário de atendimento ao público, de pelo menos, quatro colaboradores na hora de almoço e de jantar.

(vii) O não cumprimento destes requisitos mínimos de funcionamento do estabelecimento tem várias consequências, a saber:

a. Compromete o normal atendimento ao público;

b. Sobrecarrega as funções inerentes a cada colaborador, pondo em risco as normas de higiene e segurança no trabalho;

c. Diminui a rentabilidade do estabelecimento, podendo comprometer a sua viabilidade económica;

d. Afeta a Imagem da marca, já que não pode ser assegurado um serviço rápido e eficiente.

(VIII) Atualmente o quadro de pessoal do estabelecimento sito no ... é composto por:

a. uma chefe de balcão (internamente designada por “gerente de loja”),

b. três empregados de balcão,

c. quatro aprendizes de restauração,

(IX) Limitando a ... o seu horário, ao horário entre as 9 e as 17 / 18 horas, com folga ao domingo, compromete a operacionalidade do estabelecimento, nos termos e condições atualmente em vigor, uma vez que, não conseguiríamos, em determinadas semanas (nomeadamente quando a ... faz o turno com termo às 17 horas) assegurar o número mínimo de colaboradores à hora do jantar. Sendo, ainda, que por questões operacionais, não é possível que os colaboradores folguem ao domingo.

(viii) O período de maior faturação é das 12:30 às 15 horas e das 19 às 22 horas necessitando do maior número de colaboradores a estas horas por isso todas as colaboradoras deverão praticar horário após as 18 horas;

(ix) As partir das 9 horas recebemos as encomendas e fazem-se as preparações para a hora do almoço sendo que estas tarefas necessitam de alguém com alguma responsabilidade, motivo pela qual a gerente de loja entra ao serviço sempre às 10:00.

(x) Após as 19 horas a gerente já não se encontra na loja necessitando de deixar alguém com responsabilidade e experiência a fazer as tarefas relacionadas com o encerramento da loja.

(xi) Sucede, contudo, que, para além de outras razões de natureza operacional, também os outros colaboradores com a mesma função e com funções de responsável de loja têm igualmente responsabilidades familiares, sendo que a maioria dos colaboradores têm filhos menores a seu cargo, tendo a sua vida pessoal organizada e considerando a realização irregular de turnos.

(xii) Tal implica que os colaboradores que exercem a função de empregados de balcão neste estabelecimento tenham de praticar todos os horários de trabalho, independentemente da hora de início e termo, no regime de turno rotativo.

(xiii) De outro modo, não será possível ao estabelecimento assegurar o número mínimo de colaboradores nos termos já supra identificados, designadamente assegurar a presença de colaboradores nas horas de almoço, jantar, e fecho do estabelecimento, acomodando, ainda, os períodos de folgas e férias.

(xiv) Por outro lado, a acolher este modelo presentemente, alguns colaboradores teriam, também eles, de praticar horários fixos (pois para que a ... possa só praticar determinado horário, outros colaboradores teriam sempre de praticar os horários subsequentes).

(xv) Essa mudança implicaria, assim, abandonar o modelo de regime de turnos rotativos que está implementado no estabelecimento e que é absolutamente imperioso para que o mesmo possa funcionar de acordo com os parâmetros definidos pelo próprio Espaço Comercial.

Face ao exposto, gostaríamos de esclarecer que não está em causa a compreensão e colaboração da empresa na conciliação da sua vida profissional com a pessoal mas, tão só, face às funções de confiança e fiscalização por si exercidas, a impossibilidade de neste momento reunir condições para conciliar a sua pretensão com o normal funcionamento do estabelecimento onde se integra, acomodando, também, os interesses pessoais de outros colaboradores com idênticas responsabilidades familiares, o que se mostra imperioso para o funcionamento desse estabelecimento e para a própria fiabilidade do mesmo.

A solução que encontramos para tentar ir da encontro ao seu pedido seria praticar o seguinte horário:

- manter o descanso semanal à segunda-feira, conforme já solicitado pela ... no passado;*
- uma semana das 12:30 às 15 horas e das 19 às 23:00 horas (sendo que ao sábado será das 12:30 às 15 horas e das 18 às 23 horas);*
- uma semana das 16 às 23 horas (sendo que ao domingo será das 15:00 às 23:00 horas);*
- uma semana das 9 às 16 horas (sendo que à 6.º feira será das 9 às 17 horas).*

Outra forma que temos de ir de encontro ao seu pedido será propondo-lhe um horário de trabalho a tempo parcial, das 12 às 15 horas, com a respetiva revisão das condições remuneratórias, uma vez que apenas nesta situação é possível à ..., S.A.,

dispensá-la a 100% do horário com termo após as 17 e 18 horas. Desde modo, poderíamos admitir uma pessoa em regime parcial para praticar o horário a partir das 19 horas.”

1.4. A 02.05.2016 a entidade empregadora rececionou, a apreciação apresentada pela trabalhadora, nos seguintes termos:

“Exmos. Senhores,

No seguimento do ofício datado de 26 de abril de 2016, segundo o qual, V.^{as} Ex.^{as}. comunicam a intenção de recusar o meu pedido de horário flexível, venho apresentar a minha apreciação, ao abrigo do n.º 4 do art.º 57.º do Código do Trabalho nos termos e com os seguintes fundamentos:

1.º

O horário solicitado, insere-se no conceito de horário flexível, na medida em que foram escolhidas as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, tal como se encontra previsto no n.º 2 do art.º 56.º do Código do Trabalho, sendo aliás esse o entendimento pacífico da CITE.

2.º

Considerando que o direito à atribuição de um horário flexível visa a conciliação entre a vida profissional e familiar, o mesmo não se resume a uma mera plataforma de horário flexível, contemplando por isso, a possibilidade de determinar os dias de trabalho em que se distribui o período normal de trabalho.

3.º

O pedido de horário flexível destina-se a um melhor acompanhamento da minha filha, com 4 anos de idade e do meu filho com 1 ano e meio.

4.º

Acresce que, o meu marido exerce a profissão de padeiro com um horário de trabalho entre as 23h30 e as 8h30 de segunda a sábado.

5.º

Pelo que, o horário que pratico atualmente, em que um dos turnos é das 16h00 às 23h00 implica que nem eu nem o meu marido possamos estar com os filhos, ou seja, teriam que ficar sozinhos com 4 anos e 1 ano e meio.

6.º

O que logicamente é impraticável.

7.º

Por essa razão solicitei o horário em questão ao abrigo do regime do horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

8.º

Sendo certo, que quando exercia funções no ..., tinha sempre a possibilidade de trocar dias em que estava no turno da noite com horários do turno da manhã.

9.º

Pelo que, não tinha a dificuldade com que agora me deparo, dado que fui transferida por V.ºs Ex.ªs sem o meu acordo para a Loja do ...

10.º

Acresce que, no momento seguinte à minha transferência, V.ªs EX.ª contrataram pessoal para a loja do ...

11.º

Sucedede que, V.ªs. Ex.ªs não fundamentam, não concretizam e não demonstram as razões da impossibilidade da atribuição do horário por mim solicitado.

12.º

Na verdade, referem no ofício referido que fazem do quadro de pessoal 4 aprendizes, o que não corresponde à verdade, já que são apenas 2.

13.º

Ora, com um quadro pessoal de 8 pessoas, sendo apenas duas aprendizes, e em que o período de maior faturação é à hora de almoço e jantar, bastando duas a três pessoas à hora de jantar, não se compreende a impossibilidade de atribuição do horário solicitado.

14.º

Existindo aliás a possibilidade de horários repartidos, e que já é praticado por outras trabalhadoras, em que fazem o horário à hora de almoço — 12h30 às 15h00 e das 10h00 às 23h00.

15.º

O que torna ainda mais fácil a gestão de turnos.

16.º

O que igualmente não se compreende, é que tenham necessidade de fixar turnos e no meu caso garantirem alegadamente a minha disponibilidade para o turno das 16h00 às 23h00, mas depois proponham um horário parcial das 12h00 às 15h00 e horário repartido, que já é praticado por outras colegas.

17.º

Ora, não ficou demonstrado de que forma a atribuição do horário por mim solicitado, é impeditivo do normal funcionamento do estabelecimento, nem a impossibilidade da minha substituição, como exige o n.º 2 do art. 57.º do CT. para a efetiva legalidade da recusa em causa.

18.º

O direito à conciliação entre a vida profissional e familiar é um direito constitucional, que se encontra igualmente previsto no Código do Trabalho, competindo à entidade empregadora a elaboração do horário de trabalho de forma a permitir essa mesma conciliação.

19.º

Assim, dado que a conciliação da vida profissional e familiar é de tal forma um aspeto essencial da organização da nossa vida em sociedade, e dada a possibilidade de organização de horários da empresa, reitero o meu pedido a V.ªs Ex.ªs. de atribuição da flexibilidade de horário nos termos apresentados e de acordo com o art.º 56.º do CT.

20.º

Refiro ainda, porque aqui assume especial relevância, que o facto de me ser negado o horário solicitado, impede-me por um lado de conceder um melhor acompanhamento aos meus filhos, mas acima de tudo, e aqui questão essencial, é que não tenho com quem deixar os meus filhos, dado que no turno da noite trabalho até às 23h00 e o meu marido entra ao serviço às 23h00.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

“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. 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 atividade 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 ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.3.1. Para que o/a trabalhador/a 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 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”.

2.3.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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

recepção do pedido do/a trabalhador/a, 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, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no 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”.

2.4.1. 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”.

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

- 2.4.2.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.
- 2.5.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das 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 CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.
- 2.6.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.7.** No caso vertente, verifica-se a legitimidade da requerente e a regularidade do seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível.

- 2.8.** No contexto descrito a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível compreendido à 2.^a feira das 10:00 às 18:00 horas, com um intervalo de descanso de 30 minutos e de 3.^a feira a sábado das 10:00 às 17:00 horas, com um intervalo de descanso de 30 minutos, tendo como dia de descanso semanal fixo o domingo.
- 2.9.** Ora, no pedido efetuado a trabalhadora contempla as 40 horas semanais contratualizadas e definidas no CCT.
- 2.10.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como for requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou em como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.11.** Importa aludir para o que facto do que tem vindo a ser referido em diversos pareceres desta Comissão, a CITE tem seguido o entendimento constante do Parecer n.º 128/CITE/2010, por exemplo, no sentido de não considerar desconforme à previsão legal estabelecida no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o pedido do/a trabalhador/a que dentro da amplitude dos horários que lhe podem ser atribuídos, indique ao empregador a sua preferência para início e termo diário da sua prestação laboral, como a que melhor serve o seu objetivo de conciliar a atividade profissional com a vida familiar, cumprindo o número de horas de trabalho a que está obrigado/a, com respeito por um intervalo de descanso, nos termos previstos nesse mesmo normativo. Ou seja, o facto de ter sido solicitado, um horário de trabalho à 2.^a feira das 10:00 às 18:00, de 3.^a feira a sábado das 10:00 às 17:00, com um intervalo de descanso em cada dia de 30 minutos e com

dia de descanso semanal ao domingo, pode ser entendido como um pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, na medida em 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 caráter flexível ou converta tal horário em horário rígido.

- 2.12.** Neste contexto, refira-se, que os motivos alegados pela entidade empregadora, não constituem exigências imperiosas do seu funcionamento, pois a empresa não demonstrou objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ... ponha em causa esse funcionamento, uma vez que não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário pretendido, nem que de que forma está impossibilitada a substituição daquela trabalhadora.
- 2.13.** De facto, a entidade empregadora não esclareceu quantos/as trabalhadores/as são necessários em cada turno e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto, em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento do serviço onde está afeta a trabalhadora requerente.
- 2.14.** Além do anteriormente exposto, o simples facto de existirem outros/as trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.
- 2.15.** Ainda assim, é de salientar que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com

a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 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, aplicáveis, 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 25 DE MAIO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.