

PARECER N.º 184/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 465-FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 17.03.2017, da mandatária da empresa ..., LDA., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria de caixeira ajudante 1.º ano, a exercer atividade no stand da marca ..., sito no ..., em ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: Solicitação de parecer relativo a horário flexível

..., 13 de março de 2017

Por Carta Registada Simples

Exmos/as. Senhores/as,

Na qualidade de mandatária da empresa ... Lda., venho pela presente solicitar a V. Exas. parecer relativo ao pedido de trabalhadora de horário flexível. Em 12 .02.2017, a trabalhadora ..., que presta o seu serviço no ..., no nosso stand da marca ..., de venda de acessórios para telemóveis e tablets, com a categoria de caixeira ajudante 1.º ano, entregou pessoalmente à chefe de serviço comercial, ..., carta na qual solicita que lhe seja atribuído um regime de horário flexível, nos termos do art.º 56.º do CT - cfr. Documento 1 que ora se junta.

A Entidade Patronal analisou o pedido da trabalhadora mas este é completamente omisso quanto à identificação do prazo previsto para aplicação

do horário flexível, não foi junta qualquer declaração da qual conste que a menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação, que no regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração e que no regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder parental, bem como não indicou a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

No entanto, para além da falta dos pressupostos supra elencados, a Entidade Patronal remeteu missiva à trabalhadora, em03.2017, com a fundamentação da sua intenção de recusa do pedido da trabalhadora por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, nos termos previstos no n.º 2 do art.º 57.º do Cód. do Trabalho — cfr. Documento 2 que ora se junta.

A intenção de recusa prende-se nos seguintes fundamentos: a trabalhadora exerce funções de caixa ajudante 1.º ano, no stand da empresa sito no ... de ..., em que o horário de abertura e fecho é das 10horas às 23horas, de domingo a quinta-feira, e das 10horas às 24horas, de sexta-feira a sábado; a empresa tem apenas 4 trabalhadores/as, naquele stand, para preencher o mapa de horário, no período da manhã, tarde e noite; pelo que, com um/a trabalhador/a em horário flexível a empresa não teria forma de cumprir com os intervalos de descanso (almoço/jantar), com duas folgas semanais e/ou férias dos/as trabalhadores/as; sendo uma necessidade imperiosa do funcionamento da empresa ter aquela trabalhadora num horário de oito horas diárias de modo a equilibrar todo o trabalho por toda a equipa e não sobrecarregar os/as restantes trabalhadores/as. Desta forma, havendo uma gestão eficaz e equitativa dos horários entre todos/as os/as trabalhadores/as daquela equipa.

Além do mais, o que a trabalhadora vem peticionar não se compreende no conceito de horário flexível previsto na lei. Pois, conforme o disposto n.º 2 do art.º 56º, do Cód. do Trabalho, “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". E a trabalhadora nem sequer menciona na missiva qual o horário pretendido e o seu período, nem junta qualquer declaração.

A trabalhadora não remeteu qualquer apreciação da intenção de recusa da Entidade Patronal, pelo que, obedecendo ao n.º 5 do artº 57.º do CT, procedemos ao envio de todo o processo para que V. Exas. nos possam remeter parecer sobre a supra explanada situação."

- 1.1.1** Por documento datado de 12.02.2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, através de documento manuscrito que se transcreve:

"Exmo. Senhor(a):

Director(a) dos Recursos Humanos da Empresa ...

..., a exercer funções na Empresa ... com a categoria de Caixa Ajudante, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V.ª Ex.ª que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor de doze anos (...) tendo em conta que o meu marido trabalha por turnos na Empresa ..., com o seguinte horário de trabalho:

Das 10:00 horas às 14:00 horas (manhã);

Das 15:00 horas às 19:00 horas (tarde).

Período para intervalo de descanso diário: Das 14:00 às 15:00 horas.

Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente.

..., .../02/17

Espera Deferimento,"

- 1.1.2** Em03.2017 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, tendo esta última recebido a referida intenção em03.2017, conforme se transcreve:

"Assunto: Resposta a pedido de horário flexível

..., ... de fevereiro de 2017

Por Carta Registada Simples

Exma. Senhora ...,

Na qualidade de mandatária da empresa ... Lda., venho pela presente responder à missiva entregue pessoalmente por V. Exa. à chefe de serviço comercial ..., em 12.02.2017, na qual solicita que lhe seja atribuído um regime de horário flexível.

Importa primeiramente referir que o pedido feito por V. Exa. é completamente omissivo quanto à identificação do prazo previsto para aplicação do horário flexível, não foi junta qualquer declaração da qual conste que a menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação, que no regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração e que no regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder parental, bem como não indicou a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

Destarte, é intenção da empresa ... Lda. recusar o pedido formulado por V. Exa. por fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, nos termos previstos no n.º 2 do art.º 57.º do Cód. do Trabalho. A intenção de recusa assenta nos seguintes fundamentos: a trabalhadora exerce funções de caixa ajudante 1.º ano, no stand da empresa sito no ... de ..., em que o horário de abertura e fecho é das 10 horas às 23 horas, de domingo a quinta-feira, e das 10 horas às 24 horas, de sexta-feira a sábado; a empresa tem apenas 4 trabalhadores/as, naquele stand, para preencher o mapa de horário, no período da manhã, tarde e noite; pelo que, com um/a trabalhador/a em horário flexível a empresa não teria forma de cumprir com os intervalos de descanso (almoço/jantar), com duas folgas semanais e/ou férias dos/as trabalhadores/as; sendo uma necessidade imperiosa do funcionamento da empresa ter aquela trabalhadora num horário de oito horas diárias de modo a equilibrar todo o trabalho por toda a equipa e não sobrecarregar os/as restantes trabalhadores/as.

Desta forma, havendo uma gestão eficaz e equitativa dos horários entre todos/as os/as trabalhadores/as daquela equipa.

Acresce ainda que, o que vem peticionar não se compreende no conceito de horário flexível previsto na lei. Nos termos do n.º 2 do atº 56.º, do Cód. 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”. Ora, V. Exa. nem sequer menciona na missiva qual o horário pretendido e o seu período. Para além do já explanado supra, nem junta qualquer declaração. Assim, também por estes fundamentos é intenção da empresa recusar o pedido de V. Exa.

Pese embora seja intenção da empresa ... Lda. recusar o pedido de horário flexível, concede-se a V. Exa., nos termos do artº 57.º do Cód. Trabalho, o prazo de 5 (cinco) dias para se pronunciar sobre os motivos de recusa invocados pela entidade empregadora. Findo esse prazo, sem que se pronuncie, a empresa remeterá o processo para apreciação da entidade competente — CITE, para que esta emita parecer, conforme art.º 57.º, nº 6, do Cód. Trabalho.

Os meus melhores cumprimentos,”

- 1.1.3** De acordo com a informação da mandatária da entidade empregadora: “A trabalhadora não remeteu qualquer apreciação da intenção de recusa (...)”.
- 1.1.4** Ao processo foram juntos os comprovativos de envio e receção da intenção de recusa e comprovativo da data de pedido de parecer prévio à CITE.

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.** 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.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente

definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.5. 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, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.5.1. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.5.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/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.

2.5.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.5.4. 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

2.6. Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta 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.

2.6.1. 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.

2.7. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

2.8. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de,

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1.º e 2.º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.9. No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de filha menor de 12 anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, pretende exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho: *“Das 10:00 horas às 14:00 horas (manhã); Das 15:00 horas às 19:00 horas (tarde). Período para intervalo de descanso diário: Das 14:00 às 15:00 horas.”*

2.10. Na intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado, pela entidade empregadora, sucintamente, o seguinte:

“o pedido feito por V. Exa. é completamente omissivo quanto à identificação do prazo previsto para aplicação do horário flexível, não foi junta qualquer declaração da qual conste que a menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação, que no regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração e que no regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder parental, bem como não indicou a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.”;

“stand da empresa sito no ... de ..., em que o horário de abertura e fecho é das 10 horas às 23 horas, de domingo a quinta-feira, e das 10 horas às 24 horas, de sexta-feira a sábado”;

“a empresa tem apenas 4 trabalhadores/as, naquele stand, para preencher o mapa de horário, no período da manhã, tarde e noite”;

-“pelo que, com um/a trabalhador/a em horário flexível a empresa não teria forma de cumprir com os intervalos de descanso (almoço/jantar), com duas folgas semanais e/ou férias dos/as trabalhadores/as;”;

-“sendo uma necessidade imperiosa do funcionamento da empresa ter aquela trabalhadora num horário de oito horas diárias de modo a equilibrar todo o trabalho por toda a equipa e não sobrecarregar os/as restantes trabalhadores/as.”;

-“o que vem peticionar não se compreende no conceito de horário flexível previsto na lei. Nos termos do n.º 2 do atº 56.º, do Cód. 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”. Ora, V. Exa. nem sequer menciona na missiva qual o horário pretendido e o seu período.”.

- 2.11.** Esta Comissão tem entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário² e respeitar a existência de um intervalo de descanso não inferior a 30 minutos nem superior a 2 horas, conforme doutrina constante do Parecer n.º 15/CITE/2010 e do previsto na alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.^{3 4}.

² Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa³ ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho³ devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho³, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos

- 2.12.** De facto, no processo agora em análise a trabalhadora solicita um horário flexível com início às 10.00h e termo às 19.00h com um intervalo de uma hora, com uma amplitude de 9h/dia, para uma prestação de trabalho de oito horas diárias. O horário solicitado compreende-se dentro do período de abertura do stand da empresa indicado na intenção de recusa (10.00h-23.00h de domingo a quinta-feira e 10.00h-24.00h sexta-feira e sábado).
- 2.13.** Esclarece-se, no entanto, que a elaboração do horário, dentro da amplitude indicada, compete à entidade empregadora, por observância ao disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.14.** A trabalhadora declara que a menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação, não se encontrando legalmente prevista a necessidade de apresentação de documento comprovativo.
- 2.15.** A trabalhadora não indica o prazo durante o qual pretende exercer o direito que solicita, sendo de entender que o prazo dentro limite aplicável, por conjugação com o previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho e com o n.º 1 do artigo 56.º do mesmo diploma, serão os 12 anos da filha, podendo o direito ser exercido até essa data.
- 2.16.** Verificando-se a conformidade do pedido da trabalhadora com o legalmente

restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal³ e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa."

⁴ Refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, relativamente ao tempo de trabalho - "determinação quantitativa da prestação de trabalho" que "III. A dimensão temporal da prestação de trabalho de cada trabalhador resulta da conjugação dos seguintes parâmetros: a) A duração convencionada (...) b) O período de funcionamento da organização de trabalho (...) c) O horário de trabalho, que é o esquema respeitante a cada trabalhador, no qual se fixa a distribuição das horas do PNT entre os limites do período de funcionamento. Nos termos da lei, cabe ao empregador estabelecê-lo, com observância dos condicionalismos legais (...) O horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso. (...)", in DIREITO DO TRABALHO, Almedina, 12ª Edição, janeiro de 2004, págs. 331 a 336.

disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, constata-se que, tendo a entidade empregadora comunicado à trabalhadora a sua intenção de recusa no dia 1.03.2017 e tendo a referida trabalhadora recebida tal comunicação em 2.03.2017, a entidade empregadora dispunha de prazo até ao dia 13.03.2017 para solicitar o parecer prévio à CITE, o que só veio a fazer no dia 16.03.2017, conforme comprovativo junto ao processo (registo dos CTT com a referência RD897711731PT constante do envelope que continha o pedido de parecer dirigido a esta Comissão).

- 2.17.** De acordo com o previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, considera-se que o empregador aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos se não submeter o processo à apreciação da CITE dentro dos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo/a trabalhador/a, conforme o n.º 5 do referido preceito legal.
- 2.18.** Nos termos exposto, e existindo a aceitação do pedido por determinação legal, não incumbe analisar as exigências imperiosas do funcionamento do stand, tal como invocadas pela entidade empregadora.
- 2.19.** Relativamente ao prazo durante o qual a trabalhadora pode exercer o seu direito, e dado que este terá por limite os 12 anos da filha, informa-se que tem sido entendimento desta Comissão, o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012:
- “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”.*

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, considera-se que o empregador aceitou o pedido da trabalhadora, nos seus precisos termos, por não ter submetido o processo à apreciação da CITE dentro dos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pela trabalhadora, conforme o n.º 5 do referido preceito legal.
- 3.2. Recomendar à empresa ..., LDA., que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE ABRIL DE 2017, COM A DECLARAÇÃO DE VOTO DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA:

“A CGTP aprova o parecer relativo ao processo n.º 465/FH/2017 do ponto 4.28 da OT considerando-se que o ponto 2.13 não deve ser inserido no parecer por ser redundante e só poder causar confusão nos destinatários.”