

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 301/CITE/2017

Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 301/CITE/2017 - Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 781-FH/2017

I

OBJETO

1.1. Em 13.06.2017, a CITE recebeu e-mail do trabalhador ..., detentor da categoria profissional de ... a exercer funções no Serviço de ..., Reclamação do Parecer n.º 301/CITE/2017 que deliberou favoravelmente à intenção de recusa formulada pela entidade empregadora ..., relativamente ao seu pedido de trabalho em regime de horário flexível solicitando *“(...) reapreciação do Parecer do CITE à intenção de recusa (...)”*.

1.1.1. Este Parecer n.º 301/CITE/2017, tendo em conta os dados disponíveis do processo ao tempo concluiu o seguinte:

“(...) 2.9. Tendo em conta o teor do pedido do trabalhador reproduzido no ponto 1.2 do presente parecer, da intenção de recusa da entidade empregadora ponto 1.3. e, da apreciação daquele, ponto 1.4, verifica-se que o pedido daquele não observa o disposto nos n.ºs 2 e 4 do artigo 56.º CT, na medida em que solicita exercer as suas funções *“(...) Das 09:00 horas às 15:00 horas, de quinta-feira a quarta-feira com intervalo de 15 em 15 dias (...)”*, sem mencionar qual a pretendida amplitude horária, diária, fora do referido período de 15 dias, tendo a entidade empregadora alegado e concretizado que o horário proposto *“(...) não se enquadra nos turnos existentes no Serviço de ..., cujos horários são 08H-14H, 14H-20H e 20H-08H, para além de que a distribuição de horário que apresenta não completa a carga horária contratual de 40H semanais*

2.10. Nestas circunstâncias, estamos perante a existência de exigências imperiosas do funcionamento da entidade empregadora que fundamentam a intenção de recusa do pedido de horário flexível do trabalhador, uma vez que os motivos acima alegados demonstram objetiva e inequivocamente que o horário flexível requerido põe em causa o funcionamento do serviço, pois que ficaria a descoberto o período de tempo (entre as 8h00 e as 9h00) que verificamos que, no entender da entidade empregadora deixaria de ficar convenientemente assegurado.

2.11. Não obstante, porque se suscitam dúvidas sobre o sentido do requerimento do trabalhador, convirá sublinhar que este poderá proceder à reformulação do pedido, caso assim o entenda.

III - EM CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa formulada pela ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., detentor da categoria profissional de ..., a exercer funções no Serviço de ..., sem prejuízo de um pedido subsequente poder ser apresentado por este à sua entidade empregadora, tendo em conta o referido no 2.9. do presente parecer.

3.2. A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador 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 do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

(...)” .

1.1.2. Este Parecer obteve a seguinte votação:

“(...) aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE de 07 de junho de 2017, conforme consta da respetiva ata na qual se verifica a existência de quorum conforme lista de presenças anexa à mesma ata, com os votos contra da representante da confederação geral dos trabalhadores portugueses (CGTP) que apresentou a seguinte declaração de voto:

“ (...) A CGTP vota contra, porque se considera que não ficou suficientemente demonstrado, de forma inequívoca que os horários praticados sejam apenas os que vêm indicados pela entidade empregadora, visto que o trabalhador invoca, que existem outros horários e não só os indicados pela empresa, carecendo, por esta razão de adequado esclarecimento o que no caso vertente não ocorre. (...) ”.

1.2. O trabalhador, notificado do Parecer n.º 301/CITE/2017, no dia 9/07/2017, a apresenta reclamação com os seguintes argumentos:

“(...) Assunto: Contestação do parecer n 301/CITE/2017. Processo 781/FHI2017

Em resposta à aprovação da intenção de recusa Parecer n 301 Processo 781/FH cabe-me esclarecer alguns factos.

Na Fundamentação da decisão de recusa o ... informa que:

2 - “...o horário que apresenta é rígido e não se enquadra nos horários dos turnos da escala serviço...”

O horário proposto não é rígido, fica clara a disponibilidade fora dos dias mencionados para a atribuição de qualquer horário que o serviço necessite.

*O horário proposto enquadra-se no horário M3 (9H-15H). **Anexo 1.***

*São diversos os horários a iniciar às 9h ou mais tarde. Não sendo plausível a justificação apresentada da hora das 8h às 9h. MT2 (9h-20h). M 13 (9h-17h). **Anexo 2 e Anexo 3.***

3 - "... tem conhecimento das dificuldades para que lhe seja proporcionado o horário solicitado..."

*Corno pode ser constatado nos **Anexos 1,2,3,4**, o horário a entrar às 9h é praticado e viável, favorecendo até o serviço, tendo em conta que há postos de trabalho a iniciar às 9h, nunca foi difícil proporcionar o horário solicitado. A adequada organização da escala de serviço permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o que não está acontecer atualmente.*

4- "... trabalhadores fazerem apenas o horário das manhãs..."

Solicito este horário apenas nos dias em que o tribunal me atribuiu a guarda do meu filho ..., dois dias por semana na prática. Não compreendo a resposta do

*Como fazem prova o **Anexo 6** há 12 ... de Deixo ainda em consideração que os dias em que solicito fazer o horário das 9h às 15h, a escala pode ser ajustada de forma a que nesses dias outros colegas façam tarde e eu faça manhã, sendo-me atribuído o turno da tarde em outros dias e aos colegas manhã de forma a não prejudicar a vida pessoal desses colegas. Volto a frisar que apenas solicito horário das 9h às 15h de quinta-feira a quarta-feira de 15 em 15 dias e que na quarta-feira posso fazer tarde, na pratica são dois dias por semana. Faz prova os anexos já apresentados e os **Anexos 4,4.1,4.2** com as escalas desde Outubro de 2016 mostrando que o horário praticado era de apenas manhã nos dias em que me estava atribuída guarda do meu filho.*

“ ... dificuldades no contexto...”

a) *“O horário pretendido, todos os dias das 9h às 15h ...”*

É claro para todos que não foi este o meu pedido.

b) *“carga horária ... 30 horas...”*

É notório que a justificação não se enquadra. Apenas solicito horário das 9 às 15 em 2 dias por semana. ... Os restantes dias podem ser distribuídos consoante a necessidade do serviço.

c) *“O requerente tem segundo emprego o ... tem prioridade”*

*Esclareci sempre e faz prova o horário da ... que o meu horário no ... em nada se sobrepõe ao horário da ..., faço parte dos ... de ... e não integro em turnos noturnos nem fins de semana. Não há fundamento neste ponto. A escala da ... foi sempre organizada sem interferir na escala do ... e a respeitar os dias que me estão atribuídos pelo tribunal no que diz respeito à guarda do meu filho, não trabalhando nesses dias **Anexo 5**.*

d) *“O serviço de ... é um serviço que funciona 24h ... divide em 3 equipas.....”. Integro a equipa ..., constituída por 12 ... (novas contratações). **Anexo 6**.*

Os ... com redução de horário não fazem parte do grupo de ..., como podem fazer prova as escalas enviadas. Deixo aqui a opinião de mais um tentativa de ludibriar a vossa decisão.

f) *“...restantes elementos fiquem sobrecarregados com os horários T e N.”*

Perante o já explanado nenhum colega fica sobrecarregado e o horário N não se aplica já que na equipa de ... nenhum colega faz N.

h) *“...gerar na restante equipa desagrado...”*

O desagrado da equipa incide apenas sobre a gestão errónea dos recursos humanos, a desmotivação sobre a falta de oportunidades dentro do serviço e a animosidade pela falta de respeito pelos trabalhadores. Estes factos têm levado a que muitos elementos solicitem horários flexíveis. Quer no grupo ..., quer na

i)...inviabilidade de se poder fazer um horário. ...”

Neste momento a entrada de 3 elementos para a equipa ... deixa esta justificação sem fundamento.

2)” ... justo e equilibrado...deve imperar o principio da igualdade de oportunidade...”

Depois de todas as razões apresentadas pelo ... terem sido descortinadas, ter sido clara a falta de cuidado na análise do meu pedido, impera clara a minha duvida quanto aos termos usados no ponto i.2.

Deixo ainda em consideração que sou o ... Responsável do ... e membro da Comissão da ... do ..., dotado de uma enorme responsabilidade para com o trabalho.

*Como fazem prova os horários sempre houve compreensão e ajuste do meu horário à necessidade de ir buscar o meu filho nos dias a mim afetos, atribuidos por acordo de responsabilidades parentais **Anexo 7**.*

Não compreendo assim as afirmações do ... sobre este assunto e fica o desagrado para com um profissional com mais de 10 anos de serviço.

*Solicito horário fixo/flexível para 2 dias por semana de forma a adequar o tempo de trabalho com o tempo livre estipulado por acordo parental, faz ainda prova o **Anexo 8** tenho mais 2 filhos em comunhão de mesa e habitação, o ...de 4 anos e o ... nascido no dia 2 de Junho deste ano, não obstante todos os factos apresentados, somente este facto da minha vida familiar é razão para adequar o*

meu horário à necessidade de acompanhamento dos meus filhos, facto completamente desrespeitado pela intenção de recusa apresentada.

Quanto às conclusões do Cite, e tendo em conta que são dotadas de factos não verdadeiros fornecidos pelo ..., esclareço:

A resposta do ... não tem fundamento. Solicitei horário das 9h às 15h em apenas 2 dias por semana e não em todos. Apenas um colega dos 12 que compõem a ... entra às 9h. Existem 5 ... no serviço a fazer manhã para assegurar o serviço. Os postos de trabalho pelos quais os ... são distribuídos não têm todos início às 8h.

Perante os Anexos a este documento, fica provada a prática de outros horários, com início às 9h.

*Termino com a informação primária que motivou este meu pedido, a gestão da hora de distribuição" e "recolha" dos meus filhos nas respetivas Creches. Vivo em ... e a Creche do ... é em ..., tendo horário de abertura às 8:00. **Anexo 9.** Já esta inscrito o ... nascido no ... e que iniciará a frequência na Creche em Janeiro de 2018. Nos dias em que o ... está em comunhão de mesa, quinta-sexta-segunda-terça-quarta, é o último a ir para a creche visto que a creche fica na Impossível ir de ... à ... e entrar às 8:00 no Agradeço assim reapreciação do parecer do CITE à intenção de recusa.*

..., 13 de Junho de 2017

(...)"

- 1.3.** Notificada a entidade empregadora da presente reclamação, veio dizer o seguinte sobre o argumentário aduzido pelo trabalhador:

"(...) Assunto: ... - Requerimento do ...

Exmos Senhores,

Em resposta à reclamação ao parecer n.º 301/CITE/2017mitido nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, apresentada pelo trabalhador ..., deste ..., informa-se o seguinte:

FUNDAMENTAÇÃO DO ... QUE SUPORTA A DECISÃO DE RECUSA:

informação:

PONTO 2

O horário proposto pelo ... é rígido para os dias solicitados, ficando o serviço condicionado nesse período caso existam necessidades imprevistas e emergentes diferentes. A disponibilidade de horários por parte dos ... deverá existir para atender as necessidades dos utentes que ocorrem ao Serviço de ..., quer provenientes do Serviço de ..., Internamentos ou marcações, motivo pelo qual, os horários são elaborados para responder a estas necessidades, de segunda-feira a Domingo.

No que se refere aos horários -M3 (9h-15h) anexo 1, MT2 (9h-20h) anexos 2 e 3, importa referir que são horários praticados, especificamente, no âmbito da Comissão da Qualidade, independente, do Serviço de ... e da responsabilidade dessa comissão, não interferindo com o funcionamento do Serviço de ..., dado tratarem-se de atividades de acompanhamento da Comissão, externas ao Serviço de

É, ainda, de referir que o, na qualidade de membro de uma Comissão neste ..., tem solicitado, nesse âmbito, que lhe sejam atribuídos horários diferentes dos praticados pelo serviço, sendo que, sempre que não existam impedimentos, os mesmos têm vindo a ser atribuídos (anexo A).

Por outro lado, cumpre informar que o horário M3 (9h-15h) é um horário atribuído a uma Técnica com horário flexível, sendo esta a única pessoa da equipa a entrar às 9H, no entanto este desfasamento de horário não é benéfico para o serviço, mas

tem sido possível ultrapassar pelo facto de ser caso único. Registe-se que nesta situação fica um único ... a assegurar o Serviço, no período das 08h00 às 09h00, o que tem gerado diversas reclamações de atrasos aos utentes, pelo que não podemos atribuir um horário à semelhança, que se revela desajustado para os utentes.

PONTO 3

Tal como referido anteriormente a atividade neste Serviço tem início às 8h (Secretariados; Blocos Operatório; Salas de exames; etc). No caso do horário flexível praticado pela técnica, o seu posto de trabalho tem de ser assegurado por outro colega, implicando que tenha de garantir vários postos até que a técnica inicie o seu Turno. Contudo, é de reiterar que o Serviço já teve de responder por alguns atrasos gerados por esta situação.

As escalas do Serviço e os horários nelas praticados estão em conformidade com as regras desta Instituição e são elaboradas de modo a servir da melhor forma os nossos utentes. No entanto, quando o solicitou, foram-lhe concedidos os horários que satisfazem as suas necessidades pessoais, como comprovam os anexos por ele apresentados.

PONTO 4

O serviço de ... encontra-se organizado em 3 áreas, justificado pela necessidade de organização dos horários. No entanto, fazem parte desta equipa todos os ... de ... que trabalham neste ... - " ... de ... ", pelo que, sempre que haja necessidade, podem e devem integrar qualquer posto de trabalho.

No que diz respeito ao anexo 6, esclarece-se que constam na escala 12 elementos, contudo, habitualmente são necessários 9 ..., mas no mês de Junho, o, ... e ... estão na escala "...", para colmatar o absentismo existente e, no qual, está incluído o

“...Dificuldades no Contexto...”

c- O ... diz fazer parte dos TDT de ... “...”, o que não está correto, pese embora, efetivamente integre o corpo de ... do Serviço de ... do

i) “Inviabilidade de poder fazer horários ” ao contrário do afirmado pelo ... e como já foi referido anteriormente, estes três elementos atualmente integrados neste grupo, com carácter excecional, no entanto, os mesmos em qualquer área se justifique.

Fazendo uma consideração geral sobre este assunto, é de referir o seguinte: Todos os ... têm os seus direitos, os quais sempre foram e sempre serão respeitados. Existem nesta equipa muitos ... com muitos anos de serviço (20, 30 e mais), todos têm vida privada, familiar e sempre foram feitas concessões, quando solicitadas, que lhes permita satisfazer as suas necessidades pessoais, tendo por base de que essas concessões não interfiram com as necessidades do Serviço e conseqüentemente com as dos nossos utentes.

-Como sugestão/informação é possível referir o seguinte:

1. O ... poderá solicitar à coordenação, como tem feito, os dias que necessita fazer só turno da Manhã, mas com horário 8 h-14 h.

2. O ... no pedido inicial vem solicitar o horário das 09h00 às 15h00, de quinta a quarta-feira, de 15 em 15 dias, contudo, no documento agora apresentado junto da CITE, menciona a necessidade de apenas 2 dias por semana, durante 15 dias por mês, no horário das 09h00 às 15h00. Efetivamente não é perceptível o pretendido.

3. De registar que este ... apenas poderá conceder os 2 dias de horário flexível por semana, no período de 15 dias, ficando os restantes com horário variável, em escala, em função das necessidades. Contudo, o horário deve iniciar-se às 08h00. Solicita-se esclarecimento.

4. O ... tem à sua disposição, tal como todos os outros ... e que sempre usaram, a possibilidade de realizar trocas de turnos entre colegas, adequando assim as escalas às suas necessidades, permitindo conciliar a sua vida profissional com a sua vida privada.

5. As escalas do Serviço têm sido elaboradas, tendo em conta a satisfação das necessidades dos nossos utentes nas situações de emergência ou outras.

6. A Direção e Coordenação deste Serviço têm feito questão de atender às várias solicitações (pessoais) dos elementos desta equipa, desde que seja possível conciliar com as necessidades do Serviço.

Com os melhores cumprimentos,

(...)"

ENQUADRAMENTO JURIDICO

2.1. Conforme decorre, atualmente, do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, os Estados-Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

2.2. A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por objetivo promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a proteção da maternidade e da paternidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, no setor privado e no setor público.

Tem uma composição tripartida, constituída por representantes do governo,

representantes das associações sindicais e representantes das associações de empregadores.

- 2.3.** Esta Comissão, sua composição e respetivas competências encontram-se previstas na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cabendo-lhe apreciar os requisitos processuais, bem como o motivo justificativo da intenção de recusa, pelo empregador, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos, a que se referem os artigos 56.º e 57.º do CT, constantes do Parecer n.º 218/CITE/2015, que aqui se dão por integralmente reproduzidos.
- 2.4.** Em caso de intenção de recusa do pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora ou trabalhador, a CITE emite parecer desfavorável àquela intenção se for considerado que a entidade empregadora não demonstrou suficientemente as exigências imperiosas do funcionamento da empresa conforme determina o n.º 2 do mencionado artigo 57.º ou se não forem cumpridos os prazos previstos nos artigos 57.º do CT. Acresce ainda que a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa se for considerado que o pedido inicial do trabalhador/a não cumpre os requisitos previstos no artigo 56 do CT, como acontece *in casu*, objeto da presente reclamação.
- 2.5.** Não obstante o n.º 7 do aludido artigo 57.º do CT prever expressamente o reconhecimento judicial da existência de motivos justificativos, tem sido aceite pela CITE reclamação das suas deliberações, ao abrigo do disposto nos artigos 184.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, que aprovou o Código do Procedimento Administrativo (CPA) permitindo que as partes apresentem reclamação das suas deliberações, com base em qualquer incorreção, irregularidade, ilegalidade ou inconveniência do ato administrativo, que, por hipótese, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.

- 2.6.** Convirá referir, tal como tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, - bem como nos casos de respostas a reclamações efetuadas pelas entidades empregadoras ou pelos/as trabalhadores/as, como é o caso sub judice - subjacente às exigências sobre a fundamentação apresentada para a recusa, encontra-se a preocupação já enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores. (S.N.).
- 2.7.** A CITE, ao analisar casuisticamente os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, e em caso de reclamação se for necessário, aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excecionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações que possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhes são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.
- 2.8.** A Conciliação afigura-se, por isso, como um direito com importantes conseqüências na vida do trabalhador, considerando certa doutrina, inclusive, como mais um

princípio do nosso ordenamento jurídico derivado do princípio da proteção do/a trabalhador/a, 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, sublinhando neste ponto a orientação contida no n.º 2 do mencionado artigo 57.º, n.º 2 que dispõe:

“(…)- O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.(…)”.

III

ANÁLISE

- 3.1. O Parecer ora em causa, tendo em conta os elementos, ao tempo, disponíveis no processo, partiu do princípio de que o pedido de flexibilidade de horário pretendido pelo trabalhador à sua entidade empregadora não observava o disposto nos n.ºs 2 e 4 do artigo 56.º CT, por ter solicitado exercer as suas funções das 09:00 às 15:00 horas, (...)” amplitude que não se enquadraria nos turnos existentes na entidade empregadora que se distribuía, segundo esta: *“(…) 08H-14H, 14H-20H e 20H-08H, (...)”.*
- 3.2. Sucede, porém, tendo em conta o teor da presente reclamação, a análise dos documentos e a alegação da entidade empregadora, reproduzidas nos pontos 1.2 e 1.3 da presente Resposta à Reclamação, não só coexistem na entidade empregadora vários horários que se iniciam às 9 horas, como também estão concretizados pelo menos 2 horários com amplitudes que cobrem na totalidade o pedido do trabalhador, um deles correspondendo a prática de horário com flexibilidade de trabalhadora com responsabilidades parentais.
- 3.3. Assim sendo, tendo em conta o enquadramento jurídico efetuado no Parecer ora em causa e que aqui se dá por reproduzido, na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria relativamente ao pedido de

flexibilidade de horário apresentado no processo inicial pelo trabalhador, com a prova produzida, e os artigos 184 e seguintes do CPA, por ter sido aduzida nova argumentação relevante ao processo, concluímos que a entidade empregadora não apresentou razões que poderiam indiciar a existência de razões imperiosas do funcionamento do serviço como lhe competia, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT.

IV

DECISÃO

4.1. Face ao exposto e nos termos enunciados, reanalisando todo o processo, não obstante a CITE reconheça e valorize os motivos apresentados pela entidade empregadora, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o teor da presente reclamação apresentada pelo trabalhador com responsabilidades parentais ..., tendo em conta que foi aduzida nova argumentação à deliberação que deu lugar ao Parecer n.º 301/CITE/2017, a CITE delibera:

- a) Deferir a presente reclamação ao Parecer n.º 301/CITE/2017 aprovado por maioria dos membros presentes na reunião de 07 de junho de 2017;
- b) Alterar a conclusão do Parecer no sentido desfavorável à intenção de recusa formulada pela entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares
- c) A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador 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 do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 02 DE AGOSTO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM COM O VOTO CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).