

PARECER N.º 131/CITE/2018

Assunto: - Parecer prévio à intenção de 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 281/FH/2018

I – OBJETO

1. A CITE recebeu em 12.02.2018, por correio registado, com aviso de receção, do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., gestora de recursos humanos, para efeitos da emissão de parecer 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.

2. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, datado de 18.01.2017, foi rececionado pela entidade empregadora, por correio eletrónico, no mesmo dia, cujo teor é o seguinte:

“nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V. Exa. que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, até ele perfazer um ano de idade (14/08/2018), com o seguinte horário de trabalho:

Terça a Quinta-feira: 8:30h-12:30h / 14:00h-17:00h

Sexta-feira: 8:30h-12:30h / 14:00h-16:30h

O horário proposto perfaz um total de 27:30h semanais e já inclui a redução das duas horas diárias previstas para o aleitamento.

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

3. Em 09.02.2018, a entidade empregadora notificou a trabalhadora, pessoalmente, da intenção de recusa, que se passa transcrever:

“Serve o presente para formalizarmos a nossa resposta relativamente ao pedido de horário flexível, apresentado por V. Exa:

O Conselho de Administração (...) aceita, de acordo com o estabelecido nos números 3 e 4 do artigo 56º do código do Trabalho, o pedido de regime de horário flexível, desde que esteja assegurada a sua presença de 2.ª a 6.ª feira no local de trabalho.

Para o efeito, sugere o seguinte horário flexível, no qual está contemplada a dispensa para aleitação:

- 2.ªfeira - 8:30 às 11:30*
- 3.ªfeira a 5.ª feira — 8:30 às 12:30 e 14:00 às 16:00*
- 6.ªfeira - 8:30 às 12:30 e 14:00 às 16:30*

Com efeito, a ausência do local de trabalho da Dra. (...) à 2.ª feira causa dificuldades e transtornos aos serviços, designadamente pelo facto de ser usual ocorrerem problemas inerentes ao funcionamento das diversas valências que funcionam ao fim-de-semana, como é o caso das faltas dos colaboradores que têm obrigatoriamente de ser substituídos num curto período de tempo, e cuja resolução é da competência dos Recursos Humanos.

De resto, com a cessação do seu período da licença de maternidade e conseqüente regresso ao trabalho, as funções a exercer serão

asseguradas unicamente por si, uma vez que a trabalhadora substituta deixará de exercer as funções para as quais foi contratada.

Caso esta pretensão não seja aceite, caberá ao CITE decidir, concordando a direcção da ... que, durante o período até que seja tomada uma decisão por esta entidade, a Dra. (...) goze do período de dispensa para aleitação das 15.30 às 17.30 de Segunda a Sexta.”.

4. A trabalhadora requerente apresentou apreciação à intenção de recusa, nos seguintes termos:

“ (...) O horário proposto perfaz um total de 27:30h semanais, pelo que não representa qualquer redução do meu actual horário semanal.

Este meu requerimento visa o propósito de acompanhar o meu filho de uma forma mais próxima, até ele perfazer um ano. Até essa altura, ele ficará com as avós. Ele é um bebé muito exigente, exige colo, exige atenção constante. As avós têm as suas limitações, bem como os seus afazeres. Ter a possibilidade de ficar com ele um dia por semana, iria permitir uma melhor adaptação para todos, sobretudo para o próprio bebé. Solicitei este horário apenas durante 6 meses.

No dia 1 de Fevereiro foi-me comunicada a intenção de recusa deste meu requerimento. Não me foi dado nenhum argumento válido para esta recusa. A resposta foi, e passo a citar: «Relativamente ao pedido de horário flexível não reuniu consenso para aprovação na reunião de direcção. Será necessária a presença no local de trabalho todos os dias, mas por exemplo, à segunda-feira poderá ser só de manhã.». Foi-me ainda pedida uma outra proposta de horário, sendo que o requisito foi que eu estivesse “presente à segunda-feira, ainda que fosse apenas só a manhã, ou 2 horas”

Face a esta resposta, gostaria de salientar:

1° A figura do horário flexível tem como propósito facilitar a conciliação da vida pessoal e profissional e não só está prevista na lei como é considerada uma boa prática de gestão de pessoas. Como referi, está prevista na lei e apenas pode ser recusada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. Isto é, não está dependente da opinião consensual de todos os membros da direcção. A lei laboral não pode ser afastada com base nas vontades e opiniões dos membros de uma direcção. Se a minha presença à segunda-feira fosse indispensável, todos os membros da direcção estariam de acordo e ter-me-iam indicado um fundamento válido para a intenção de recusa, o que não aconteceu.

2° No período em que estive ausente - de 5 de Junho a 13 de Agosto de 2017 por gravidez de risco e de 14 de Agosto de 2017 a 10 de Janeiro de 2018 por licença de maternidade — fui substituída por uma trabalhadora em regime de part-time. Essa trabalhadora irá continuar a exercer funções após o meu regresso. Isto é, durante 8 meses o departamento de recursos humanos da instituição funcionou apenas com uma pessoa em regime de part-time (segunda a sexta-feira, só de manhã) e agora o seu funcionamento é impossível se apenas à segunda-feira estiver só essa pessoa no departamento, como até à data? Ou então já funcionaria se eu estivesse no meu local de trabalho nem que fosse apenas 2 horas de manhã?

3° Pelo exposto, não posso deixar de pensar que a intenção de recusa do meu requerimento resulta apenas de má vontade(...).

(...) No momento em que peço em que apenas durante 6 meses me seja facultada a oportunidade de acompanhar o meu bebé de uma forma mais próxima, sem que isso cause prejuízo para o funcionamento do departamento de RH e da instituição, essa possibilidade é-me negada,

com base em “opiniões divergentes” por parte da direcção.

Assim sendo, e caso o meu pedido não seja reconsiderado, o processo deverá ser apreciado pela CITE, conforme previsto na legislação vigente.”.

5. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 12.02.2017, por correio registado com aviso de receção.

6. No dia 19.02.2018, a trabalhadora enviou email ao processo para esclarecer que no dia 01.02.2018, recebeu uma resposta, também por email, da entidade empregadora, respeitante ao pedido apresentado, informando-a que os membros da direcção não foram unânimes quanto à aceitação, por se ter entendido existir necessidade da presença diária da trabalhadora no seu local de trabalho.

Em função daquela comunicação, no dia 05.02.2018, a trabalhadora apresentou a sua resposta à intenção de recusa.

No dia 09.02.2018, pela trabalhadora foi recebida carta registada expedida pela entidade empregadora, cujo teor consta do ponto **3**.

Pedido esclarecimento pela trabalhadora sobre qual o propósito que serviu a expedição daquela carta, dado já existir uma resposta anterior enviada por correio eletrónico, foi-lhe informado que aquela era a “resposta oficial”.

A requerente informa que foi com base na primeira comunicação que elaborou a sua resposta à intenção de recusa. Acrescenta que a sua presença diária não é indispensável, conforme alegado pela entidade empregadora, não havendo nenhuma situação urgente que careça de ser resolvida de imediato, existindo um/a coordenador/a em cada um dos serviços, com autonomia que lhes permite proceder à substituição de

trabalhadores.

*

7. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

" (...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)."

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: - *"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

2. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

3. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em

matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.

6. 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).

7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe *“Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada”* recomendar que *“Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”*.

8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

9. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado *a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*

10. No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vectores, designadamente, a proibição do arbitrio legislativo e a proibição da discriminação.

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

11. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *" 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."*, e o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que *"A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*

12. Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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."*

13. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.

14. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito 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.

15. O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).
16. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.
17. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.
18. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

19. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
20. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.
21. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.
22. A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou,

independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

23. Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

24. Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, poderá este/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permita atender às suas responsabilidades familiares, ou então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe permita conciliar a sua actividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos

trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

- 25.** Por outro lado, a CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.
- 26.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido sub judice, somos de salientar, em primeiro lugar, que o legislador estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na Constituição da República Portuguesa e do Código do Trabalho, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do CT, devendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

27. No caso em análise, a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, nos dias úteis, de terça-feira a quinta-feira, das 8:30h às 12:30h e das 14:00h às 17:00h, e à sexta-feira, das 8:30h às 12:30h e das 14:00 às 16:30h, a fim de perfazer as **vinte sete horas e trinta minutos semanais**.
28. Alegou para o efeito pretendido que tem 1 (um) filho menor, com 6 (seis) meses de idade, que com ela vive em comunhão de mesa e habitação, que o propósito do seu pedido é o acompanhamento com maior proximidade do seu filho, até que o mesmo perfaça 1 (um) ano de idade. Até lá, ficará com os avós. O menor é um bebé que, segundo as palavras da requerente, "é muito exigente, exige colo, exige atenção constante". Os avós do menor têm limitações e afazeres. A possibilidade da trabalhadora ficar em casa com o filho um dia por semana, permite, no entender da mãe, uma melhor adaptação para todos, sobretudo para a criança.
29. No que concerne à intenção de recusa, o Conselho de Administração sustenta que a ausência da trabalhadora do local de trabalho à segunda-feira causa dificuldades e transtornos aos serviços, designadamente quando ocorram, durante o fim de semana, situações resultantes do funcionamento de outros serviços da instituição, que necessitem de resolução, por parte dos recursos humanos, departamento constituído e assegurado, unicamente, pela requerente.
30. Ora, a trabalhadora vem, solicitar à entidade patronal que lhe seja atribuído um regime de trabalho de horário flexível para prestar assistência à sua filha menor, solicitando a ausência à segunda-feira do seu local de trabalho. Acontece que a requerente é a única

trabalhadora do seu departamento, não existindo, por isso, mais ninguém que a substitua nas suas ausências, pelo que, necessariamente, ficaria a descoberto o período de trabalho daquele dia da semana.

31. Na verdade, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.
32. A entidade empregadora propõe à trabalhadora, um horário que, no essencial, não diverge da proposta apresentada pela trabalhadora, sugerindo-lhe que trabalhe 3 (três) horas de trabalho, no período da manhã, de segunda-feira, e reduzindo-lhe em meia hora, o período da tarde, na saída, de terça-feira a quinta-feira, mantendo o restante proposto.
33. Em face do exposto, parece-nos que o entendimento das partes, far-se-á recorrendo a critérios de razoabilidade de ambas e mútua compreensão, em ordem à obtenção de um acordo que permita a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal da trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., 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, das disposições conjugadas 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(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, 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 7 DE MARÇO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“A CGTP vota contra o Parecer n.º 281/FH/2018 constante do ponto 4.23 da O.T., por considerar que a conclusão nada tem a ver com o conteúdo do Parecer, nomeadamente com o conteúdo do seu ponto 32 pelo que, sendo a proposta da empresa no sentido de propor apenas que a trabalhadora não trabalhe em dias distintos dos que a trabalhadora propõe, não consideramos que existe qualquer razão assente em factos concretos, objectivos e inequívocos que fundamentem a recusa.”