

PARECER n.º 142/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 336/FH/2018

I – OBJETO

1. A CITE recebeu em 19.02.2018, 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 ..., enfermeira, a exercer funções no serviço de Urgência Geral daquele ..., 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 25.01.2017, foi rececionado pela entidade empregadora no mesmo dia, cujo teor é o seguinte:
" (...) Enfermeira, (...), a exercer funções no Serviço de Urgência Geral da Unidade ..., vem por este meio expor e requerer o seguinte:
-vivo em união de facto com ..., Enfermeiro na mesma Instituição, (...), a trabalhar por turnos num horário semanal de 40 horas;
-ambos somos pais de (...), nascida em 18/04/2015 (...), que se encontra a viver e aos cuidados de ambos, em comunhão de mesa e habitação;
-até à presente data, (com exclusão dos períodos de licença e dispensa de trabalho noturno concedidos), sempre exerci as minhas funções em turnos normais rotativos de 40 horas, o que a manter-se implicará que, por

vezes, ambos prestemos trabalho noturno ou pós-escolar e ainda aos fins semana, períodos onde não temos onde deixar a menor ou quem cuide da mesma;

- Sucede que, a prestação de trabalho por ambos nos termos expostos impede o exercício pleno da nossa parentalidade e assegurar as respectivas responsabilidades familiares para com a menor (...) por incompatibilidade de horários de ambos e de ambos para com a mesma;

- Assim sendo e por forma a assegurar as nossas responsabilidades familiares para com a nossa filha (...) e assim conjugar as mesmas com as nossas responsabilidades profissionais que pretendemos assegurar em pleno, venho nos termos do artigo 35.º, n.º1, alíneas p) e s); 56.º e 57.º requer a V. Exa. :

a) até que a referida menor complete os 12 anos de idade, que me seja concedido o horário flexível de trabalho diurno semanais, que devera ser fixado/elaborado Dor V. EX.cia entre as 8h00 e as 20h00 ao abrigo do artigo 56.º e 57.º do Código de Trabalho da Lei n.º7/2009 de 12 de Fevereiro”.

- 3.** Em 09.02.2018, a entidade empregadora notificou a trabalhadora, pessoalmente, da intenção de recusa, constante do despacho do Presidente do Conselho de Administração daquele ..., que se passa transcrever:

“No seguimento do pedido de concessão de horário flexível nos termos e para os efeitos do artigo 56.º do Código do Trabalho, informamos que o mesmo não poderá ser deferido porquanto, instada a respectiva chefia a mesma informou que o horário pretendido iria impedir o normal funcionamento do serviço, cujo horário de funcionamento compreende o período de 24 horas, 365 dias por ano. Acresce que, por via do mesmo os

colegas do serviço iriam ser sobrecarregados com mais horas de trabalho, pois que, o Serviço de Urgência é constituído por 25 elementos, sendo que certo que 4 estão gozar de dispensa para amamentação, 3 estão dispensados de fazer noites por motivos de saúde, 2 estão ausentes por licença parental (sendo certo que quando regressarem irão beneficiar de horário de amamentação com dispensa de trabalho nocturno).

Assim, a atribuição de horário flexível diurno à requerente constituiria uma sobrecarga muito significativa para os restantes enfermeiros da equipa, com o aumento da carga nocturna, conforme se poderá ver pelo horário em anexo.”.

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

“(…) venho no seguimento do pedido apresentado a 25/01/2018, e notificada do seu indeferimento a 09/02/2018, expor a V. Exa o seguinte:

- Relativamente à fundamentação para a revogação da concessão do horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código de Trabalho, por mim requerido, constata-se que terá sido cometido um pequeno lapso, senão ora vejamos:

a) O Serviço de Urgência é constituído por uma equipa de 52 enfermeiros, e não por 25 conforme referido, sendo que destes apenas 10 assumem funções específicas de chefia e coordenadores de equipa. Porém, e sempre que necessário, 8 destes enfermeiros assumem também funções, que nada têm a ver com coordenação, funções, estas, idênticas a todos os outros. Os restantes 42 enfermeiros assumem funções exclusivas de enfermeiros generalistas nos quais eu me incluo. Em anexo, remeto a V. Exa uma cópia de um horário mensal de trabalho do Serviço de Urgência.

b) Efectivamente o trabalho dos enfermeiros no Serviço de Urgência está

organizado por turnos rotativos com períodos de sobreposição para que seja possível a transmissão de informação sobre os cuidados a prestar aos doentes, (Manhã 08:00 às 14:30; Tarde 14:00 às 20:30; Noite 20:00 às 08:30), conforme consta na V. fundamentação, bem como, por turnos das 08:00 às 16:00, das 16:00 às 24:00, das 08:00 às 14:00, das 14:00 às 20:00, das 08:00 às 17:00, sem que nestes turnos haja a necessidade de transmissão de informação sobre cuidados a prestar aos doentes. Remeto-Vos novamente para o horário em anexo.

- Reforço mais uma vez a V. Exa de que vivo em união de facto com (...), enfermeiro nesta Instituição e Serviço, (...) e que ambos trabalhamos por turnos e somos pais de (...), nascida a 18/04/2015.

A prestação de trabalho nos termos expostos impede o exercício pleno da nossa parentalidade e assegurar as respectivas responsabilidades familiares para com a menor por incompatibilidade de horários de ambos e de ambos para com a mesma.

Assim sendo, reitero o pedido de concessão do horário flexível nos termos do artigo 56 do Código de Trabalho entregue no dia 25 de Janeiro de 2018."

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 19.02.2017.

*

6. 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

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

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.

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 designios 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 segunda a sexta-feira, das 8:00h às 20:00h, a fim de perfazer as 40 (quarenta) horas semanais.**
28. Alegou para o efeito pretendido que tem 1 (uma) filha menor, com 2

(dois) anos de idade, que com ela vive em comunhão de mesa e habitação, que o outro progenitor é enfermeiro e trabalha, também, por turnos, na mesma instituição.

29. No que concerne à intenção de recusa, o Presidente do Conselho de Administração fundamenta-a na informação da chefia, que sustenta que a atribuição do horário flexível impediria o normal funcionamento do serviço onde a requerente trabalha, e constituiria, ainda, uma sobrecarga de trabalho para os seus colegas, num total de 25 (vinte e cinco) elementos, dos quais 4 (quatro) com dispensa de amamentação, 3 (três) com dispensa de trabalho noturno por motivos de saúde, e, 2 (dois) ausentes por licença parental.
30. Porém, a informação quanto ao número total de elementos existentes no serviço de urgência geral daquele ..., é contestada pela requerente, alegando serem 52 (cinquenta e dois) e não 25 (vinte e cinco), anexando mapa do horário mensal da organização do trabalho, para provar a sua versão dos factos, o qual, analisado, confirma a afirmação da trabalhadora.
31. Dos mapas de serviço fornecidos pela requerente, constam que os turnos em vigor, os turnos rotativos com períodos de sobreposição – manhã 8:00h/14:30h, tarde 14:00/20:30h, noite 20:00h/8:30h, e os restantes turnos, nos quais não há sobreposição, por nestes, contrariamente aqueles outros, não existir necessidade de transmissão de informação sobre os cuidados a prestar aos doentes - 08:00h/16:00h, 16:00h/24:00h, 08:00h/14:00h, 14:00h/20:00h, 08:00h/17:00h.
32. 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, no **período diário compreendido entre as 08:00h e as 20:00h, de segunda a sexta-feira (dias úteis)**, cumprindo desta forma as 40 (quarenta) horas semanais, enquadrando-se o horário solicitado com 5 (cinco) de um total de 8 (oito) horários existentes no seu serviço, sublinhando-se a amplitude horária de 12 (doze) horas, e resultando desta compatibilidade horária a salvaguarda de períodos a descobrir.

33. 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.
34. Saliente-se ainda 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.
35. A este propósito, tem a CITE defendido, em diversos pareceres, a título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt, do qual se extraiu o seguinte excerto: - “Em rigor,

não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável 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, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.