

**PARECER N.º 272/CITE/2018**

**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 740 / FH / 2018

**I – OBJETO**

**1.1** A CITE recebeu em 09.04.2018, do ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com funções equiparadas a assistente operacional, a exercer funções nos Serviços de Patologia Clínica e Imagiologia, conforme, sucintamente, se transcreve:

*“ (...) ASSUNTO: Comunicação da intenção de indeferimento de flexibilidade de horário de trabalho (...) Em cumprimento do disposto no ponto 5, do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, junto se remete o processo relativo à (...), titular de um contrato individual de trabalho, sem termo, em exercício de funções equiparadas a Assistente Operacional.*

*A decisão da intenção de indeferimento fundamentou-se na informação da Sra. Encarregada Operacional, segundo a qual os Serviços que dispõem de um horário de funcionamento compreendido entre as 08:00 horas e as 19:00 horas, se encontram a ser asseguradas por trabalhadoras cujas condições físicas não lhes permitem exercer outro tipo de funções; e na informação do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, segundo a qual existem discrepâncias quanto à informação contida na cópia da declaração da entidade empregadora do cônjuge anexa ao presente processo e a informação contida na declaração apresentada em 2016, não tendo a requerente feito prova da alteração ocorrida no horário de funcionamento da entidade empregadora do cônjuge.*

*A aferição do horário de trabalho do cônjuge afigura-se nos relevante na presente situação, porquanto nos termos do n.º 1, in fine, do artigo 56.º do Código do Trabalho, o horário flexível constitui um direito que “... pode ser exercido por qualquer um dos progenitores ou por ambos.”, encontrando-se assim consagrada a igualdade de direitos dos progenitores, conforme o disposto no Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril.*

*À consagrada igualdade de direitos corresponde igual exercício de deveres dos progenitores, pelo que atendendo às atuais circunstâncias, se verifica que o exercício absoluto do direito à proteção da parentalidade invocado pela requerente colide com o direito das demais trabalhadoras adstritas aos Serviços (...), relativamente às quais existe uma igual proteção legal, conforme o disposto no artigo 84.º do Código do Trabalho.*

*Por tal facto, não é possível transferir a trabalhadora de serviços devendo manter-se em funções no Serviço (...), gozando da flexibilidade de horário nos moldes em que tem vindo a ser concedida. Mais se informa que requerente não apresentou reclamação no prazo legal previsto para o efeito. (...)”.*

**1.2** Em 08.03.2018 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“ (...) assistente operacional no Hospital (...) venho por este meio muito respeitosamente dirigir-me a Vossa Exa. nos seguintes termos: (...)*

Sou a mãe dos gémeos (...) e o pai (...) constituindo assim o meu agregado familiar. Declaro que os menores vivem com o pai e mãe em comunhão de mesa e habitação. Até à presente data, **encontro-me a gozar o horário flexível das 08h00 às 16h00** que me foi autorizado até Outubro de 2018. Sendo que o pai (...) trabalha por turnos e integra atualmente ainda serviços ao fim de semana, e eu trabalhando também aos fins de semana e feriados, venho por este meio muito respeitosamente **requerer, que me seja atribuído um horário fixo de segunda a sexta-feira** nos termos da legislação em vigor, podendo assim ser dispensada de trabalhar nos turnos da tarde, noites e fins de semana, pelo facto de nestes períodos não ter ninguém com quem deixar os meus filhos e não existirem instituições capazes de prestar um serviço compatível com o meu horário. Pelo bom funcionamento do serviço encontro-me recetiva a mudar de secção, não me importando de exercer um outro horário desde que me seja concedido os fins de semana e feriados para ficar a tomar conta dos menores. Pedia encarecidamente que **um novo horário não fosse além das 18h00**, uma vez que a creche só assegura um horário até às 19h00. Apresento em anexo a declaração da entidade patronal do pai dos gémeos, para melhor esclarecimento. (...)”

**1.3** Em 28.03.2018 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“ (...)ASSUNTO: Pedido de autorização para a flexibilidade de horário de trabalho de trabalhadora com responsabilidades familiares (...)*

*Por requerimento datado de 08 de março de 2018, a trabalhadora (...) titular de um contrato de trabalho individual de trabalho, sem termo, em exercício de funções equiparadas a Assistente Operacional no Serviço de (...), solicita autorização para a realização de horário fixo, de segunda a sexta-feira, das 08:00 horas às 16:00 horas, em virtude de ter dois filhos menores (...), ao abrigo do disposto na alínea p) do n.º 1 do artigo 35.º conjugado com o artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.*

*Cumpre-nos informar:*

*1- A trabalhadora iniciou funções (...), ao abrigo de um acordo (...) celebrado com (...), tendo requerido (...), autorização para o cumprimento do respetivo horário de trabalho com isenção de tardes e noites, o qual foi deferido, com a informação de **reavaliação ao fim de 2 anos**;*

*2- O pedido então formulado foi instruído com uma declaração da entidade empregadora do cônjuge, que atestava que o gozo do respetivo descanso semanal era efetuado ao sábado e domingo;*

*3- O requerimento apresentado em 08 de março encontra-se instruído com uma cópia da declaração da entidade empregadora do cônjuge, atestando que o mesmo cumpre um horário de trabalho por turnos, incluindo fins de semana; e o parecer da chefia, cuja cópia se anexa, emitindo parecer desfavorável ao pedido apresentado pela trabalhadora;*

*4- A chefia invoca a) o facto de as colegas do Serviço de Urgência terem vindo a permitir que a requerente tenha duas folgas semanais, coincidentes com o sábado e o domingo, sem que tal tenha sido requerido pela própria; b) que o facto de a requerente ter sido escalada num sábado, ficou a dever-se a uma situação originada pelas ausências, por motivo de doença; c) e que não é possível concretizar a deslocação da trabalhadora para um Serviço com outro tipo de horário, como por exemplo a (...), uma vez que estes postos de trabalho são atualmente ocupados por trabalhadoras que sofrem de limitações físicas que as impossibilitam para outro tipo de tarefas; d) além disso, os restantes Serviços onde se regista uma maior regularidade de horários fixos no período pretendido pela requerente, as respetivas trabalhadoras são igualmente chamadas à realização de outros tipos de horários para os quais a requerente manifesta a respetiva indisponibilidade;*

*5- Pelas razões exposta, e não sendo viável a transferência da trabalhadora para outro serviço, o cumprimento do horário fixo no Serviço (...) compromete o normal funcionamento do serviço;*

*6- O artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro determina que ao trabalhador com responsabilidades familiares seja autorizada a prática de horários flexíveis, com o objetivo de permitir a conciliação da vida profissional com a vida pessoal;*

7- Por horário flexível entende-se o que permite ao trabalhador escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário;

8- Ao empregador compete elaborar o horário de trabalho requerido pelo trabalhador, tendo em conta os requisitos mencionados nas alíneas do n.º 3 do artigo 56.º, designadamente:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Que o início e termo, de cada um dos períodos, tenha uma duração superior a um terço do período normal diário;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas;

9- O requerimento apresentado cumpre os requisitos constantes das alíneas a) e b). No tocante ao requisito constante da alínea c), constata-se que a requerente não propõe a realização de um intervalo de descanso;

10- Com efeito, encontrando-se a requerente atual, ente em exercício de funções num Serviço onde é cumprido o horário de trabalho por turnos, a mesma cumpre um horário fixo, sem realização de um intervalo de descanso, originando a que sejam prestadas funções, ininterruptamente, durante 8 horas diárias, contrariando o disposto no ponto 4, do artigo 56.º do Código do Trabalho;

11- Relativamente à declaração da entidade empregadora do cônjuge, na qual atesta o respetivo horário de trabalho, consideramos oportuno que a requerente substitua a cópia por um documento original, na qual se indique o tipo de horário praticado, devidamente autenticada, uma vez que a informação nela constante não coincidir com a informação constante da declaração entregue em 2016;

12- Atento o facto de a dotação do grupo profissional de Assistentes Operacionais se encontrar manifestamente aquém das necessidades do ..., devido aos constrangimentos existentes a, contratação de trabalhadores, e face a, informação desfavorável da respetiva Chefia, propõe-se o indeferimento do pedido de flexibilidade de horário;

13- Considera-se oportuno que a requerente substitua a declaração da entidade empregadora por um documento original; e que seja reformulado o respetivo horário de trabalho, de forma a contemplar um intervalo de descanso, enquanto se mantiver a cumprir o horário fixo.

14- Mais se informa que a intenção de indeferimento deverá ser comunicada no prazo máximo de 20 dias consecutivos, sendo o prazo limite o dia 28 de março de 2018. (...)" .

**1.4.** A trabalhadora não apresentou apreciação.

**1.5** Constam do processo remetido à CITE os seguintes documentos: Horários praticados no serviço da trabalhadora e declaração do horário praticado pelo progenitor dos menores.

**1.6** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:  
*“(...) 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

**2.1.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 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 determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...)que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

**2.2.** 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.

**2.3.** 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”.

**2.4.** 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.

**2.5.** 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).

**2.6.** 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”.

**2.7.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A 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; (…)”.

**2.8.** No que respeita ao regime de horário flexível, o CT consigna no seu artigo 56.º:

“(…)1-”O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e

habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

2 - 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”.

3 - “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”.

4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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”.

**2.9.** O procedimento a realizar para o regime de horário flexível está plasmado no artigo 57.º do CT, que dispõe:

“(…) 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.(...)

2 - 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.

3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 - Nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da

igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5. (...)”.

**2.10.** Refere ainda sobre esta matéria, o CT, no n.º 3 do artigo 127.º, que: “ (...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

**2.11.** E estabelece, quanto à organização do trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º que a entidade empregadora deve: (...) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)”.

**2.12.** De acordo com o referido no artigo 56º, o horário flexível consiste no 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 término 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.

**2.13.** De acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, deve o empregador apenas 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. Assim, as entidades empregadoras devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, materializando objetiva e coerentemente, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.14.** No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível que compreende: *" (...) um horário fixo de segunda a sexta-feira (...) que um novo horário não fosse além das 18h00 (...)".*

**2.15.** Alega a entidade empregadora que *" (...) encontrando-se a requerente atualmente em exercício de funções num Serviço onde é cumprido o horário de trabalho por turnos, a mesma cumpre um horário fixo, sem realização de um intervalo de descanso, originando a que sejam prestadas funções, ininterruptamente, durante 8 horas diárias, contrariando o disposto no ponto 4, do artigo 56.º do Código do Trabalho (...) "*. 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.

**2.16.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao

funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.17.** É indicado pela entidade empregadora que a trabalhadora pratica atualmente um horário de trabalho " (...) *com isenção de tardes e noites, o qual foi deferido, com a informação de reavaliação ao fim de 2 anos (...)*. A amplitude horária diária solicitada corresponde ao total de horas para as quais a trabalhadora foi contratada e o pedido enquadra-se no horário de funcionamento do serviço onde a requerente desempenha as suas funções, uma vez que esta pede "(...) *que um novo horário não fosse além das 18h00 (...)*" e a entidade empregadora dispõe de 1 turno (08.00h-16.00h) onde é possível encaixar o requerido pela mesma, sendo esse o horário praticado atualmente.

**2.18.** Alega a entidade empregadora que " (...) *A aferição do horário de trabalho do cônjuge afigura-se-nos relevante na presente situação (...)* ", contudo o procedimento a realizar para solicitação de horário flexível, plasmado no n.º 1 do artigo 57.º do CT, dispõe que: "(...) O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.(...)"

Assim, é de salientar que, contrariamente ao que solicita a entidade empregadora para o requerimento de horário flexível, não é necessário entregar declaração da entidade patronal do cônjuge, pois, a lei apenas exige declaração da qual conste que os menores vivem com a requerente em comunhão de mesa e habitação, o que foi feito pela trabalhadora, conforme transcrição do pedido inicial: "(...) *Declaro que os menores vivem com o pai e mãe em comunhão de mesa e habitação. (...)*".

**2.19** Assim, tendo em conta os argumentos utilizados pela entidade empregadora, o teor do pedido e apreciação da trabalhadora, afigura-se-nos que a entidade empregadora não apresenta razões suficientes que possam comprovar objetiva e concretamente a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, tal como determina o artigo 57.º do CT.

**2.20** Na verdade, na intenção de recusa notificada à trabalhadora, a entidade empregadora não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu

funcionamento, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento. Com efeito, a entidade empregadora não concretiza quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido por aquela trabalhadora.

**2.21** Na realidade, a entidade empregadora não indica quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as restantes trabalhadores/as, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento do serviço ao qual está afeto a trabalhadora requerente.

**2.22** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir à entidade empregadora a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho só é possível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou quando existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador se este/a for indispensável.

### 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** A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis em

conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 02 DE MAIO DE 2017, COM O VOTO CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**