

PARECER N.º 342/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 966/FH/2018

I – OBJETO

1.1 A CITE recebeu em 08.05.2018, do ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., técnica de 2ª classe em cardiopneumologia, a exercer funções no serviço de neurologia, conforme, sucintamente, se transcreve:

“A requerente, (...), Técnica 2.ª Classe a desempenhar funções no Serviço de (...) n.º mec. (...), por documento de 16/04/2018, solicitou o seguinte:

“segunda-feira – 08h às 15h

terça-feira – 08h às 16h

quarta-feira – 08h15m às 14h15m

quinta-feira – 08h às 16h

sexta-feira – 08h15m às 14h15m”

Nos termos das informações que se anexam, é entendimento deste (...) que:

1. O pedido formulado pela requerente não se enquadra no regime de horário flexível com responsabilidades familiares ao abrigo do artigo 56º e 57º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009,

2. O pedido não é suscetível de ser aceite com base nos argumentos descritos, pelo que se emite parecer desfavorável.

Entende-se conveniente, dada a relevância que poderá ter para a apreciação dos factos, anexar o pedido de acumulação de funções da trabalhadora.

Não obstante, remetemos cópias de todo o processo, sem a posição veiculada pela mesma. (...)”.

1.2 Em 16.04.2018 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“(...) n.º mec (...) com a categoria de Técnica de 2ª classe em Cardiopneumologia, no serviço de (...) venho por este meio solicitar flexibilidade de horário, ao abrigo do disposto no art. 56º da Lei 7/2009 de 12/02 para acompanhamento dos meus filhos, o (...) com 7 anos de idade e a (...) com 2 anos, o período pretendido seria até eles completarem 12 anos, de forma a poder conjugar o meu horário e o do meu marido, com a dos meus filhos, e não ter outro suporte familiar, para me ajudar. Em outubro de 2014, efetuei pedido de flexibilidade de horário, o qual foi aceite, uma vez que em 01 de julho de 2016, existiu uma alteração de horário para as 35 horas, solicito nova autorização para usufruir da flexibilidade de horário. (...)”

1.3 Em 30.04.2018 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(...) Junto se anexa o despacho que o pedido de horário flexível para a assistência a filhos menores, mereceu.

Mais se informa que, de acordo com o disposto no nº 4, do artigo 57, da Lei nº 7/2009, de 12 de agosto, pode V. Ex.ª. apresentar, no prazo de cinco dias a partir da data de receção desta informação, um pedido de apreciação.

Acusamos a receção no dia 17.04.2018 do requerimento que fez chegar a ... (doravante designada por ...) através da qual requereu um horário flexível nos seguintes moldes:

" Segunda-feira: 8h - 15h;

Terça-feira: 8h - 16h;

Quarta-feira: 8.15h - 14.15h;

Quinta-feira: 8h - 16h;

Sexta-feira: 8.15h- 14.15h.

O período pretendido até os menores completarem 12 anos, ou seja, até 24-08-2027, invocando o artigo 56.º do Código do Trabalho (doravante designado por CT).

Após análise do pedido da trabalhadora, a ... vem, pelo presente, comunicar a intenção de recusa do horário flexível solicitado, uma vez que existem motivos legais e exigências imperiosas do funcionamento do serviço onde labora que obstam à atribuição do horário flexível solicitado, conforme de seguida se exporá.

1. Com efeito, considerando que a entidade empregadora está obrigada a interromper o período de trabalho diário por um intervalo de descanso não inferior a uma hora nem superior a duas, vide alínea c) do 3 do artigo 562 do CT em conjugação como n.º 1 do artigo 213.º do CT, o pedido da trabalhadora, numa interpretação literal, traduz-se numa redução do seu período normal de trabalho diário mínima de 5 horas e máximo de 10, conseqüentemente num pedido de horário a tempo parcial.

2. Por outro lado, segundo o n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o horário de trabalho flexível é "aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário". Compete, não obstante, ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando "os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada uma com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...) (alínea b), n.º 3, artigo 56.º do CT).

Ou seja, o trabalhador que tenha um horário flexível poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo determinada pelo empregador. Tal horário flexível, na medida em que permitira ao trabalhador iniciar e terminar a sua atividade dentro e um determinado período temporal (determinado, claro esta, pelo empregador), adaptando assim as horas de entrada e de saída as exigências parentais. De acordo com essa definição, o trabalhador poderá escolher, dentro de certos limites as horas de início e termo do período de trabalho diário, dentro do período de trabalho já estabelecido, sob pena de não se aplicar o conceito de horário flexível, mas sim de o conceito de alteração de horário, previsto no artigo 217.º do CT. Verifica-se, portanto, que o pedido da trabalhadora não se enquadra no

âmbito de aplicação do artigo 56: do CT, uma vez que aquilo que é requerido não é um "horário de trabalho flexível nos termos acima referidos. Aliás, com a rígida amplitude com que a trabalhadora delimita o horário solicitado, a ... não tem qualquer margem de manobra na modulação do seu horário de trabalho. A ... não poderia assim dar cumprimento ao disposto nas alíneas a), b) e c) do n.º 3 do artigo 56: do CT. Em síntese o horário que foi solicitado não corresponde ao direito que é concedido ao trabalhador pelo artigo 56.º do Código do Trabalho. Não se trata assim de um "horário flexível".

Pelos motivos expostos, é intenção da ... recusar o pedido de horário flexível que a requerente nos dirigiu. Não obstante, a trabalhadora pode apresentar uma apreciação escrita dos fundamentos da intenção de recusa acima descritos, no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração, este documento deverá, por mera cautela, ser remetido para a Comissão para a igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de a ... manter o entendimento de que o horário solicitado não corresponde a um "horário flexível".

Importa referir que o SGRH deve considerar e anexar o requerimento de acumulação de funções da requerente, na ESTSP para o ano letivo 2017/2018, como complemento ao parecer aqui exarado, atendendo a relevância dessa intenção para o que é requerido no usufruto deste horário flexível. (...)

1.4. A trabalhadora, após o envio à CITE do processo para emissão de Parecer Prévio, remeteu à entidade empregadora em 08.05.2018, a sua apreciação à intenção de recusa, nos seguintes termos:

" (...). (...), Requerente no procedimento com a referência RH9182-1735, vem apresentar apreciação escrita sobre os motivos de recusa do pedido de horário flexível nos termos do artigo 56º do Código de Trabalho.

Antes de mais importa esclarecer que o pedido sob apreciação não é completamente novo. Em 2014 à requerente foi dado parecer favorável ao pedido de horário flexível para assistência a filho, conforme documento em anexo.

Cumpra também esclarecer que, nessa data, a requerente tinha apenas um filho menor, sendo que em 2015 teve outro filho, pelo que os dois são atualmente menores.

De referir ainda que, aquando do primeiro pedido a requerente estava adstrita ao cumprimento de 40 horas semanais, mas, em virtude de alteração legislativa, que entrou em vigor em Julho de 2016, passou a ter de cumprir apenas 35 horas semanais.

Desde então, trabalha em regime de horário flexível elaborado de acordo com as exigências do serviço. Sendo certo, pelo menos desde setembro de 2016 que faz o horário com as mesmas horas de entrada e saída.

Por este motivo, não se percebe porque agora este horário é visto como horário a tempo parcial e não como horário flexível se desde 2016 a requerente o vem cumprindo ao abrigo do anterior pedido que recebeu parecer favorável.

É importante ainda acrescentar que em Setembro de 2017 a requerente apresentou pedido de acumulação de exercício de funções públicas, o que faz quase todos os anos, para lecionar na ...

Aquando da deslocação ao serviço de recursos humanos, para apresentação desse pedido, foi informada de que, em virtude da alteração legislativa que determinou que passasse a fazer 35 horas semanais, seria conveniente submeter novo pedido de flexibilidade de horário de modo a ficar tudo regular.

Na verdade, parece à requerente que o que se pretendia efetivamente com este “ficar tudo regular” era apenas e só retirar-lhe direitos que lhe haviam sido anteriormente reconhecidos. Também não pode a requerente estranhar que seja proposta a anexação do pedido de acumulação do exercício de funções ao pedido de flexibilidade de horário, uma vez que parece que a recusa se relaciona mais com a possibilidade de a requerente ir exercer outras funções do que com o direito que ela tem em usufruir de um horário flexível para assistência aos filhos menores.

Importa ainda referir que a flexibilidade de horário é um direito e não significa que por exercer esse direito junto de uma entidade patronal, a trabalhadora fique impedida de fazer outras coisas e só possa sair do hospital para ir cuidar dos filhos.

Além disso, estamos a falar do exercício de funções públicas como também é o caso da docência.

Em resumo, não pode a requerente concordar com a intenção de recusa de concessão de horário flexível dado que o horário que propôs é o que pratica desde pelo menos 2016, nunca tendo havido inconveniente para o serviço, e tal recusa traduzir-se-ia, na prática em retirar direitos que já lhe haviam sido reconhecidos.

Pelo que, se reitera o pedido de horário flexível, atentos os motivos apresentados no requerimento inicial. (...) "

1.5 Constatam do processo remetido à CITE os seguintes documentos: Declarações de frequência escolar dos menores, Declaração da Junta de Freguesia da composição do agregado familiar, cópias do cartão de cidadão dos menores, declaração da entidade patronal do cônjuge.

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 subsequentes 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 " (...) venho por este meio solicitar flexibilidade de horário, ao abrigo do disposto no art. 56º da Lei 7/2009 de 12/02 para acompanhamento dos meus filhos (...) " e em tal requerimento solicita o seguinte horário:

" (...) Segunda-feira: 8h - 15h; Terça-feira: 8h - 16h; Quarta-feira: 8.15h - 14.15h; Quinta-feira: 8h - 16h; Sexta-feira: 8.15h- 14.15h.(...) "A trabalhadora fez o seu pedido de acordo com a organização dos horários existentes no serviço onde desempenha funções, verificando-se que tal horário se enquadra nos turnos do serviço. Tal informação relativamente aos horários, foi sido disponibilizada pela entidade empregadora.

2.15 Declara a entidade empregadora na sua intenção de recusa " (...) o horário de trabalho flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário". Compete, não obstante, ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando "os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho

diário. (...) " Esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível.

2.16 E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

2.18 Argumenta ainda a entidade empregadora que o empregador está obrigado a interromper o período de trabalho diário por um intervalo de descanso não inferior a uma hora nem superior a duas, e que o horário que a trabalhadora solicitou se traduz numa redução de uma redução do seu período normal de trabalho diário mínimo de 5 horas e máximo de 10, e que tal se traduz num pedido de horário a tempo parcial. Relativamente a este argumento importa referir, que foi indicado pela trabalhadora que em 01 de julho de 2016, houve alteração da carga horária semanal, passando esta a ser de 35 horas semanais.

Face aos horários fornecidos pela entidade empregadora a esta Comissão, verifica-se isso mesmo, que o horário solicitado pela trabalhadora, corresponde a horários instituídos pela entidade empregadora e que perfazem um total de 35 horas semanais.

2.19 Na verdade, a entidade empregadora em sede de intenção de recusa, 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, uma vez que da fundamentação aduzida por aquela entidade, se, por um lado, não se

concretiza em que medida é que a concessão do requerido implique períodos a descoberto que ponham em causa o funcionamento do serviço ao qual está afeta a trabalhadora requerente, **nem quais os períodos que deixariam de estar convenientemente** assegurados face aos meios humanos necessários, **por outro**, também não nos parece que possa acolher o fundamento do horário de trabalho, uma vez que a trabalhadora solicitou horários que estão atribuídos pela entidade empregadora e são os praticados no serviço onde a mesma desempenha as suas funções, facto esse comprovado com os mapas de horários remetidos a esta Comissão.

2.20 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.

2.21 Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, face ao que acima se defende nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.22 Não obstante o facto de que os direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da sua atividade profissional, há que ter em conta que tal direito consagrado constitucionalmente existe efetivamente para a conciliação da vida profissional com a vida familiar, nomeadamente, passar tempo de qualidade com os filhos menores de idade e

não usar tal direito com outra intenção, que não seja essa mesma conciliação.

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 Deve a entidade empregadora 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 30 DE MAIO DE 2018, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CTP, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.