

## PARECER N.º 174/CITE/2019

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, 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 1150/FH/2019

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 18.03.2019, carta registada da ... solicitando a emissão de parecer prévio à intenção de recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora com responsabilidades familiares, ...

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora, rececionado pela entidade empregadora no dia 14.02.2019, tem o seguinte teor:

*"(...) ..., casada, enfermeira veterinária, residente (...) em ..., vem, nos termos e para os efeitos do art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho, requerer a V. Exas que a partir do 30.º dia a contar da receção da presente, passe a desempenhar as suas funções nessa empresa em horário de trabalho flexível, pelo prazo máximo de 2 anos.*

*Assim, a requerente é mãe do menor (...), nascido a 3-3-2015, que vive com ela em comunhão de mesa e habitação.*

*Pretende desempenhar as suas funções em horário a estabelecer entre as 8h30 e as 16h30, folgando e descansando ao sábado e ao domingo; trabalhará, porém, em um fim de semana por mês, sendo que nessa semana, trabalhará das 8h30 às 14h30 (2.ª, 3.ª e 4.ª f), folgará e descansará à 5.ª e à 6.ª. feira e sábado e domingo fará o horário das 9h00 às 12h00 e das 14h00 às 20h00.(...)".*

- 1.3. A entidade empregadora notificou a trabalhadora no dia 06.03.2019, mediante carta registada em 04.03.2019, da intenção de recusa, como segue:

*"(...) Exma. Enfermeira Veterinária ...,*

*Na sequência do solicitado em carta datada de 13.02.2019, vimos informar que analisámos com atenção o pedido para ser atribuído um horário flexível, pelo prazo de dois anos, que indicava o horário laboral pretendido. A ... possui um horário de atendimento ao público das 9:00 às 21:00h, de segunda a sexta-feira e um horário das 10:00 às 13:00h e das 15:00 às 19:00h no sábado e domingo. Além disso assegura um serviço de atendimento urgente de 24h, inerente à sua atividade de prestação de serviços médico-veterinários. O serviço com horário alargado bem como permanente em urgência, inerente à atividade desenvolvida, pretende garantir, ao máximo, uma assistência dedicada aos utentes deste estabelecimento o que, sabemos, pressupõe também uma disponibilidade e organização exigente de toda a equipa de trabalho, dentro dos limites legais e com razoabilidade.*

*Pelas razões indicadas informamos não ser possível atender ao pedido em causa por não ser possível garantir o funcionamento e horário da empresa de forma sustentável com o quadro de colaboradores atuais.*

*Entendemos as razões e legitimidade do pedido formulado e lamentamos não ser possível atender ao mesmo, mas, de outra forma, seria comprometido o funcionamento normal da empresa.*

*Sem outro assunto de momento, despedimo-nos com os melhores cumprimentos,*

*(...)"*.

- 1.4. Notificada a trabalhadora desta intenção de recusa, veio, apresentar, em 12.03.2019, mediante carta registada em 11.03.2019, a seguinte apreciação à intenção de recusa:

*"(...) Exmos. Srs.:*

*... casada, enfermeira veterinária, residente (...), em face da vossa*

*comunicação de intenção de recusa da requerida autorização para trabalhar em horário flexível, vem, nos termos e para os efeitos do n.º 4 do art.º 57 do Código do Trabalho, dizer o seguinte:*

*Com o devido respeito, a signatária não consegue conceber a existência de um qualquer motivo legal de recusa da solicitação para desempenhar as suas funções nessa empresa em horário flexível; não concebe nenhuma exigência imperiosa do funcionamento da empresa ou impossibilidade da sua substituição que justifiquem tal recusa.*

*De facto, desde que ali trabalha a requerente sempre tem encetado esforços para respeitar os horários que a gerência lhe vai atribuindo e conjugá-los com a sua vida familiar, designadamente com a do seu filho menor, agora com 4 anos (desde 3-3-2019).*

*A requerente, antes de solicitar o horário flexível, falou com a gerência, embora de forma informal, expondo-lhe todos os seus anseios e pediu a melhor atenção para o problema, procurando solução equilibrada.*

*Expôs que, como qualquer criança de tão tenra idade, o filho da requerente precisa da mãe.*

*Muitos dias (a exemplo, como acontecerá no presente mês de março em que o horário atribuído pela gerência à requerente termina às 21h30), a Requerente não priva com o filho.*

*O menor sai de casa de manhã para a escola ensonado depois de insistência para acordar, fazer a higiene, vestir-se e tomar o pequeno almoço regressa a casa as 16h30 e a mãe não está.*

*Não almoça com a mãe, não janta com a mãe e deita-se antes da mãe regressar a casa do trabalho.*

*Mãe e filho privam nos escassos instantes matinais em que estão juntos em que ele esta ensonado rabugento em que não quer comer fazer a higiene vestir-se calçar-se ...*

*O menor chora todos os dias quando o vão buscar à escola e não é a mãe que o recolhe.*

*O menor não quer deitar-se antes da mãe chegar e chora porque a mãe não chega antes dele dormir.*

*Cada vez é mais difícil à requerente gerir a sua vida familiar!*

*Ora, sabe a requerente que a clínica tem um horário alargado de expediente de 2.ª a 6.ª feira das 9h00 às 21h00 e sábados e domingos, das 10h às 13h00 e das 14h00 às 19h00; que tem serviços de urgências 24h00 por dia (permanente).*

*Sabe também que os horários dos trabalhadores estão organizados por forma a assegurar esse horário de expediente.*

*Acontece porém que, além da requerente, trabalham na clínica outras Enfermeiras Veterinárias, com iguais habilitações às dela. As funções que a requerente desempenha não são específicas suas, não sendo exigidas habilitações ou características específicas que só ela possua na clínica.*

*Ademais, desde há um mês a esta parte que à Enfermeira ... foi atribuído pela gerência um horário fixo, estabelecido entre as 8h30 e as 16h30, folgando e descansando ao sábado e ao domingo (sem urgências); trabalhando em um fim de semana por mês, sendo que nessa semana, trabalha das 8h30 às 14h30 (2.ª, 3.ª e 4.ª f), folga e descansa à 5 e à 6 feira e sábado e domingo faz o horário das 9h00 às 13h00 e das 14h00 às 19h00 (nesse horário ocorrendo a urgências); horário esse que a requerente se disponibiliza para fazer. - Junta horários.*

*Pelo que, requer a V. Exas que reconsiderem a comunicada intenção de recusa ante feita.*

*(...)"*.

- 1.5.** 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**

- 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 (reformulação), determina que devem *“(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.(...)”*.
- 2.1.1. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas *“(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)”*.
- 2.2. Neste contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe *“Tarefas fundamentais do Estado”*:
- “(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;*
- (...) d) Promover o 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;*
- (...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)”*.

**2.2.1.** Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

*“(...)1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*

*2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)”.*

**2.2.2.** No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP, invocado pela trabalhadora, sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

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

*a) (...);*

*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;*

*c) (...).”.*

**2.2.3.** E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “*Família*”:

*“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “*Paternidade e maternidade*”*

*“(...) 1- 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. (...)*”.

- 2.3.** Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe *“Proibição de discriminação”*:

*“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)*”. (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

- 2.3.1.** O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe *“Parentalidade”*, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

*“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

*2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)*”

- 2.3.2.** No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe *“Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”*, disciplina:

*“(...) n.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”.*

*n.º 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”.*

*n.º 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”.*

*n.º 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”.*

**2.3.3.** Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

*“(…) n.º 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 (até ao limite dos 12 anos);*

*b) Declaração da qual conste:*

*i - Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.*

*ii (...)*

*iii (...)*



*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.*

*9 - Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.*

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...)”.

**2.3.4.** Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“(…) *O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal*”.

**2.3.5.** E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(…) a) (...)”;

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)*”.

**2.3.6.** Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que “(…) *os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores (...)*”.

**2.4.** De acordo com o acima reproduzido 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 termo 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.

**2.4.1.** Neste regime de trabalho, em regra, o/a trabalhador/a poderá 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.

**2.4.2.** Quando a entidade empregadora elabora o horário flexível, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar.

**2.4.3.** A prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do mesmo artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.4.4.** Esclareça-se que sendo concedido, aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência, um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes

facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver 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 diferente.

- 2.5. Convém salientar que a CITE tem entendido que no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador 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 56º do mesmo Código.
- 2.6. Também, a CITE tem defendido, em diversos pareceres, nomeadamente no Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://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.”.*
- 2.7.1. Quanto à colisão de direitos com os direitos de outros/as trabalhadores/as, resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais

ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, esta Comissão entende ainda que “O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.” (Parecer n.º 25/CITE/2014).

**2.8.** Compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção, pelas entidades empregadoras, de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT.

**2.8.1.** Devem, assim, os pedidos dos/as trabalhadores/as, obedecer aos requisitos previstos nestes normativos, bem como as entidades empregadoras cumprirem os respetivos prazos legais e recusarem os pedidos com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, o que quer dizer que aquelas devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.9.** Na sequência de todo o exposto, tendo em conta o teor do pedido e apreciação da trabalhadora reproduzidos nos pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, os argumentos utilizados pela entidade empregadora na intenção de recusa notificada à trabalhadora, ponto 1.3, bem como da documentação enviada a solicitação da Comissão, nomeadamente o

contrato de trabalho celebrado entre as partes, verifica-se que o pedido da trabalhadora não cumprirá os requisitos legais, pois que muito embora a primeira parte do pedido "*(...) 8h30 e as 16h30, folgando e descansando ao sábado e ao domingo (...)*" corresponda ao cumprimento das 40 horas semanais a que está obrigada, na segunda parte do pedido ao pretender praticar "*(...) em um fim de semana por mês, (...) das 8h30 às 14h30 (2.ª, 3.ª e 4.ª f), folgará e descansará à 5.ª e à 6.ª feira e sábado e domingo fará o horário das 9h00 às 12h00 e das 14h00 às 20h00.(...)*", não completará, nesta semana, aquela carga horária semanal, a que está obrigada por contrato e nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, pelo que, dos elementos de todo o processado, a entidade empregadora estará impossibilitada de fixar o horário da trabalhadora, sem prejuízo da elaboração de um pedido subsequente que poderá ser apresentado por esta à sua entidade empregadora ou da celebração de acordo entre as partes.

### III - CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer favorável à intenção de recusa formulada pela ..., relativamente ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ...

3.1.2. 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 do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 03 DE ABRIL DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**