

PARECER N.º 182/CITE/2019

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 1175/FH/2019

I – OBJETO

A CITE recebeu em 01.02.2019, por protocolo, do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., Técnica Superior das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica, a exercer funções no Serviço de Gestão Técnico-Farmacêutica, 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.

1. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, datado de 06.02.2019, foi rececionado pela entidade empregadora em 20.02.2019, tendo para tanto alegado que tem 1 (um) filho menor, com 2 (dois) anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação. Declara que não integra as escalas de serviço e que por esse motivo entende que não constituirá uma dificuldade imediata na organização de serviço. Vem requerer o exercício de funções em regime de horário flexível, em dias úteis, das 09:00h às 16:30h, a iniciar logo que termine a dispensa para amamentação e até que a criança complete os 12 (doze) anos de idade.
2. Em 12.03.2019, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, pessoalmente, através da Comunicação n.º

737/19/UP-CM, de 11.03.2019, informando-a da Deliberação do Conselho de Administração daquele ..., de 08.03.2019, exarada sob n.º ..., de 26.02.2019, e que se baseou nos seguintes fundamentos:

"(...)

1 - Enquadramento

1 - A trabalhadora, Técnica Superior das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica, e a exercer funções no Serviço de Gestão Técnico-Farmacêutica, vem requerer horário flexível por ter um filho menor, com dois anos de idade, e com os fundamentos invocados no doc. n.º 1.

2 - A trabalhadora informa que, "(...) findo o horário de amamentação, o meu horário seja em dias úteis das 9h00 às 16h30. (...)".

3 -A proposta de horário de trabalho contempla intervalo de descanso de trinta minutos, entre períodos de trabalho, cfr. escala de horário de trabalho.

4 -Sobre o requerimento, a Técnica Coordenadora de Farmácia pronunciou-se nos termos seguintes: "(...) Não obstante de perceber a situação da colaboradora em causa, alerta para o facto de no serviço ... existir uma Equipa maioritariamente feminina, com filhos menores, assim como uma escassez de recursos humanos até ao momento sem solução, podendo alguns horários e escalas deixarem de ser cumpridas, impossibilitando o funcionamento do serviço. "

5 - A trabalhadora encontra-se vinculada a este ..., mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, celebrado ao abrigo do Código do Trabalho (CT), [aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a última redação que lhe foi dada pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março], e pratica o período normal de trabalho semanal de 35 horas.

(...)

II — Conclusão

8 -Analisando o requerimento apresentado, conclui-se que a trabalhadora:

- informa o horário de trabalho que pretende praticar;
- informa prazo legal para usufruir deste regime de horário de trabalho, nomeadamente até o menor perfazer 12 anos de idade;
- informa que vive em comunhão de mesa e habitação com o menor;

9 -Perante o exposto, submete-se à consideração superior.”.

A Diretora dos Recursos Humanos propôs o indeferimento à consideração do Presidente do Conselho de Administração com base no parecer da Técnica Coordenadora de Farmácia do ..., cujo teor consta do ponto 4. da Informação acima citada.

3. A trabalhadora requerente notificada da intenção de recusa, veio apresentar apreciação, em 13.03.2019, nos seguintes termos:

“O horário de trabalho no sector da Distribuição do Serviço de Gestão Técnico-Farmacêutica onde atualmente desempenho funções, varia entre as 7h30 e as 23h.

*Importa referir que temos **28 profissionais** no sector. Cinco elementos fazem horários desfasados: 7h30 às 15h, 11h30 às 19h, 12h30 às 20h e das 15h30 às 23h. **Todos os restantes elementos fazem o horário normal das 9h às 16h30.***

O horário de trabalho que pretendo praticar, 9h às 16h30 em dias úteis, não só está dentro do horário normal de funcionamento do meu serviço, como as horas de início e termo do período de trabalho são coincidentes com as do período “normal”.

*Em termos práticos, apenas pretendo a **dispensa dos horários desfasados.** Também pretendo a dispensa do trabalho de fim-de-semana e feriados,*

que é remunerado em horas extraordinárias, facto que por si só julgo constituir presença facultativa.

Relativamente ao parecer da minha Técnica Coordenadora alertando para o n.º de mulheres com filhos menores de 12 anos, devo referir que dos 28 elementos, apenas 10 estão nesta condição e apenas 4 manifestam interesse em requerer horário flexível nas mesmas condições que eu. Há inclusive mães dispostas a trabalhar ao fim-de-semana para conseguir aumentar a sua remuneração mensal.

Devo ainda acrescentar que atualmente não existe ninguém em regime de horário flexível.

Devo ainda acrescentar que nunca cheguei a estar incluída nos horários desfasados nem nas escalas de fim-de-semana, pelo que não existem elementos a substituir-me. Desta forma, a aplicação do horário nos moldes em que requeri, não implica qualquer alteração nas escalas ou funcionamento do serviço."

4. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 19.03.2019, por protocolo.

*

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":

" (...) d) 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 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.

- 2.2. 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”.

- 2.3. 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.

- 2.4. 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*.
- 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. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.8. 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*

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

transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.

- 2.9.** 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 vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.
- 2.10.** 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."*
- 2.11.** 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."*

- 2.12. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.13. 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.
- 2.14. O/A 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).
- 2.15. 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.

- 2.16.** 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.
- 2.17.** Quando o empregador pretenda recusar a solicitação, 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.
- 2.18.** 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.
- 2.19.** 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” .

2.20. 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.

2.21. 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.

2.22. É doutrina maioritária desta Comissão considerar 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 semanal apontada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu **período normal de trabalho diário**². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.³

2.23. Assim, entende-se a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade

² Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

- 2.24.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos 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)].
- 2.25.** Atenda-se a 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 ser realizado um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, na medida em que naquele tipo de horário, o/a trabalhador/a poderia 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.
- 2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador 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

equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, dias úteis, das 09:00h às 16:30h, com início após terminar a dispensa para amamentação, até a criança completar os 12 (doze) anos de idade.**

2.28. Alegou para o efeito pretendido que tem 1 (um) filho menor, com 2 (dois) anos de idade, com o qual vive em comunhão de mesa e habitação. Mais, declarou que não integra as escalas de serviço e que por esse motivo entende que não constituirá uma dificuldade imediata na organização de serviço.

2.29. No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora embora admita que o pedido cumpre os requisitos legais, sustenta a sua decisão no facto da equipa que a trabalhadora integra ser constituída, maioritariamente, por mulheres, com filhos menores, e na escassa existência de recursos humanos, o que poderá levar a que alguns horários e escalas deixem de ser cumpridos e, deste modo, impossibilitem o funcionamento do serviço.

- 2.30.** A trabalhadora na apreciação que elabora assevera que o horário do setor onde desempenha funções decorre entre as 7:30h e as 23:00h, é composto por 28 (vinte e oito) profissionais, 5 (cinco) deles realizam horários desfasados nos períodos 7:30h/ 15:00h, 11:30h/ 19:00h, 12:30h/ 20:00h e 15:30h/ 23:00h, e os restantes 23 (vinte e três) elementos fazem “horário normal” das 9:00 às 16:30h.
- 2.31.** Esclarece a trabalhadora que o seu pedido de horário flexível não só está dentro do horário normal de funcionamento do serviço, como as horas de início e termo do período de trabalho são coincidentes com as do período “normal”.
- 2.32.** No referente ao trabalho realizado aos fins-de-semana e feriados, informa que é remunerado em horas extraordinárias, concluindo que este facto, por si só, é apto a extrair a ilação que a presença dos trabalhadores/as nestes dias é facultativa.
- 2.33.** Quanto à alegação da entidade empregadora de que o serviço é constituído, maioritariamente, por mulheres, com filhos menores, a requerente elucida que apenas 10 (dez) funcionárias estão nessas condições e dessas apenas 4 (quatro) manifestaram vontade de virem a requerer flexibilidade de horário, não existindo, atualmente, ninguém naquele serviço a usufruir do regime de horário flexível.
- 2.34.** Quanto aos horários desfasados praticados no serviço, declara que nunca foi incluída nos mesmos, assim como, também, nunca integrou as escalas

de fim de semana, pelo que a autorização do horário solicitado não obriga a qualquer substituição por outro elemento nem qualquer alteração das escalas de serviço.

- 2.35.** Analisados os factos apresentados pelas partes, somos a concluir que a fundamentação da intenção de recusa é parca e insuficiente, limitando-se a entidade empregadora a invocar razões genéricas, sem qualquer suporte em factos concretos e inequívocos, que permitam concluir pela impossibilidade de funcionamento do serviço, conforme afirma.
- 2.36.** Da apreciação da trabalhadora resulta claro que o pedido se integra no horário de funcionamento do serviço e corresponde ao horário normal de trabalho praticado no serviço.
- 2.37.** Das 28 (vinte e oito) pessoas que ali trabalham nenhuma delas se encontra a usufruir do regime de horário solicitado.
- 2.38.** A requerente não está nem esteve integrada nas escalas dos horários desfasados e nas escalas dos fins de semana e feriados.
- 2.39.** O trabalho realizado aos fins-de-semana e feriados é remunerado em horas extraordinárias, pelo que o trabalho realizado nestes dias não é abrangido pelo período normal de trabalho.

- 2.40. Posto tudo isto, considerando que apenas foram apresentadas considerações de âmbito genérico que não nos permitem apurar da existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, que o pedido cumpre os requisitos formais legalmente previstos e o horário solicitado coincide com o horário normalmente praticado no serviço, somos a entender por não verificados quaisquer motivos impeditivos do deferimento da pretensão da requerente.
- 2.41. O regime legal da parentalidade foi objeto de especial proteção do legislador mercê dos valores em causa, designadamente a maternidade e a paternidade enquanto valores sociais eminentes.
- 2.42. O interesse superior da criança e a família entendida como o agregado familiar onde a criança se insere constituem o núcleo da preocupação legislativa internacional, europeia e nacional.
- 2.43. Por conseguinte, a parentalidade mereceu uma proteção especial da Lei Fundamental, transportada para a legislação laboral, com a premissa da discriminação positiva atentos os interesses em causa, que se visam acautelar, cabendo à entidade empregadora um papel fundamental em matéria de conciliação, traduzido na necessidade de organização dos tempos de trabalho de molde a respeitar o exercício dos direitos estabelecidos a favor das mães e pais 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 17 DE ABRIL DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, DE ACORDO COM A LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).