

PARECER N.º 72/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 5184-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE rececionou em 29.12.2022, por carta registada a 28.12.2022, da entidade empregadora ..., o pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ...

1.2. A trabalhadora por email, a 04.12.2022, apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

.” (...)

Eu, ..., a exercer funções de ... que V.ª Ex.ª superiormente gere, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho uma vez mais solicitar a V.ª Ex.ª que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, para prestar assistência inadiáveis e imprescindível a filho menor de doze anos.

Esta necessidade prende-se com o facto da minha situação familiar se ter alterado com a consumação do meu divórcio, no qual ficou estipulado o acordo parental que se anexa, em que a minha filha menor de idade, de 3 anos, fica em casa do pai, ou da mãe em semanas alternadas.

Esta situação veio a concretizar-se somente no mês de Novembro, momento o qual a entidade patronal do pai da minha filha lhe concedeu um horário de trabalho, compatível com as suas obrigações parentais, sendo do seu conhecimento esta realidade.

Relativamente à minha actividade laboral, não houve qualquer alteração desde o meu último pedido de horário flexível, o qual foi indeferido, por não indicação de matriz horária pretendida, conforme consta no parecer n.º 180/CITE/2022 - Processo n.º CITE-FH/519/2022, mantendo-se a minha obrigação de compensação horária, em horas de folga ou dias de férias, nos dias em que tenho que sair mais cedo do local de trabalho, para ir buscar a minha filha à escola, situação esta que se está a mostrar inoportável, pois neste momento estou a acumular 15 horas de trabalho, em cada semana que estou com a minha filha.

Pelo acima exposto, reitero a necessidade inadiável de ter um horário flexível, no sentido de poder responder às minhas obrigações parentais, motivo pelo qual solicito a V. Ex.^a um horário de trabalho com uma matriz rígida, de segunda a sexta-feira das 08:30h às 17:00h e folga ao Sábado e Domingo, alternado a cada 7 dias, com o horário que efetuo neste momento, das 13:30h às 21 :30h e folga ao Sábado e Domingo.

Sem outro assunto, aguardo deferimento ao meu pedido de horário flexível, agora com indicação correta da matriz horária.

Fátima 04 de Dezembro de 2022

. (...).”

1.3. Por email, em 16.12.2022, a entidade empregadora proferiu a intenção de recusa, nos termos que a seguir se reproduzem:

“(...) Na qualidade de sócio gerente da firma supracitada, venho por este meio responder ao pedido por si formalizado no dia 4 de Dezembro de 2022, para o e-mail (...).

No e-mail infra indicado solicita que lhe seja atribuído um horário flexível de trabalho, com uma matriz rígida, de segunda a sexta-feira das 08:30h às 17:00h com folga ao Sábado e Domingo, alternado a cada 7 dias, com o horário que efetua neste momento, das 13:30h às 21:30h com folga ao Sábado e Domingo, para poder responder às suas obrigações parentais relativas a filha menor de doze anos.

Não obstante a pertinência do pedido por si formulado, que reconheço, venho por este meio informar que a empresa se encontra numa situação que a impede de dar provimento ao mesmo, pelos seguintes motivos:

1. A rececionista do turno do turno da manhã, com entrada na empresa anterior à entrada da rececionista ..., cumpre o horário definido no seu contrato de trabalho, tendo a mesma também dois filhos menores a seu encargo, não lhe sendo possível cumprir uma matriz rígida de trabalho, de segunda a sexta-feira das 13:30h às 21:30h com folga ao Sábado e Domingo;

2, A empresa encontra-se em grandes dificuldades financeiras, que tem motivado alguns atrasos no pagamento dos salários dos seus trabalhadores e outras responsabilidades. Nos últimos meses a situação tem vindo a agravar-se e do ponto de vista contabilístico encontra-se numa situação de falência técnica.

Na procura de soluções, apenas considero possível a implementação de duas estratégias:

1. Flexibilização do horário de trabalho da, incluindo os horários disponíveis de funcionamento da empresa ao sábado, domingo e feriados, compensando desta forma as horas não trabalhadas na semana em que tem de cuidar da filha e por isso cumprir um horário reduzido;

2. Solicitação da alteração do vínculo de trabalho, passando a trabalhar a tempo parcial e desta forma não ter de copensar as horas não trabalhadas na semana em que tem de cuidar da filha e por isso cumprir um horário reduzido.

Pelos motivos atrás descritos, venho por este meio informar a trabalhadora ... que o pedido por si formulado a 4 de Dezembro de 2022 é Indeferido.

Agradeço a atenção e compreensão,

..., 16 de dezembro de 2022.

. (...)

1.4. Por email, em 21.12.2022, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, que se reproduz:

“(...)

Venho por este meio reiterar a V.ªExª a minha necessidade de fazer horário flexível, no sentido de responder às minhas obrigações parentais, com matriz rígida de 2.ª a 6.ª das 08:30 às 17:30 e folga Sábado e Domingo, alternado a cada 7 dias, com o horário que efetuo neste momento das 13:30 às 21:30 e folga Sábado e Domingo.

Melhores Cumprimentos,

. (...)

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

“(...) 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 (...)”.

2.2. 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”.

2.3. 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.

2.4. 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”.

2.5. 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.

2.6. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, 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.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, 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. 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; (…)”.

2.12. 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.

2.13. 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 o horário pretendido bem como o prazo em que pretende usufruir deste direito, dentro do limite aplicável, os 12 anos de idade da criança e declarar

que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. 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.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a 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.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, 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.

2.17. 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.

2.18. 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”.

2.19. 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.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração 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 enunciadas 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.

2.21. Tem sido entendimento maioritário 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 indicada 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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de 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 consubstanciar 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, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como

¹ 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.

expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras 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 é dever facilitar ao/a trabalhador/a 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. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

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

2.27. No pedido efetuado pela requerente, a trabalhadora solicita à entidade empregadora que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho/a menor de doze anos, com uma matriz rígida, de segunda a sexta-feira das 08.30h às 17:00h e folga ao sábado e domingo, alternada a cada 7 dias, com o horário que efetua neste momento, das 13.30h às 21.30h e folga ao sábado e domingo.

2.28. Da análise do processo, **verifica-se que o pedido da trabalhadora não contém todos os elementos necessários.** Apesar de indicar o horário flexível pretendido, **não indica o prazo previsto, durante quanto pretende a atribuição do horário flexível,** dentro do limite aplicável (até aos 12 anos de idade da criança) em (in)cumprimento do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT e **não declara que o menor de 12 anos vive consigo em comunhão de mesa e habitação,** em (in)cumprimento do disposto no ponto i), alínea b) do n.º 1 da mesma norma.

2.29. Face ao exposto, resta-nos concluir que o pedido da trabalhadora não reúne os requisitos legais exigidos no artigo 57.º do CT.

2.30. Por outro lado, a entidade empregadora, nos termos do disposto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT, em (in)cumprimento do prazo previsto no n.º 5 desta norma, não submeteu o processo para apreciação, a esta comissão, dentro do prazo de 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pela trabalhadora, o que consubstanciaria uma aceitação do pedido da trabalhadora nos seus precisos termos se o pedido da trabalhadora tivesse sido solicitado com todos os elementos legalmente exigidos, o que não sucedeu, como supra se demonstra.

2.31. Na formulação do pedido de horário flexível, a requerente deverá ter em atenção os requisitos legais exigíveis, supramencionados e enumerados no ponto 2.13 e já constantes no anterior Parecer n.º 180/CITE/2022, aprovado por maioria dos membros da CITE presentes na reunião da cite de 16 de março de 2022 referente ao pedido de emissão de parecer prévio à intenção recusa da entidade empregadora de autorização para trabalho com flexibilidade de horário à requerente - Processo CITE-FH|519|2022.

2.32. O **pedido** de autorização de trabalho em regime **de horário flexível** a **elaborar pela trabalhadora tem de conter todos os requisitos legais exigíveis,** nomeadamente, **ser pedido por escrito,** com a antecedência de 30 dias, com a **indicação do horário flexível pretendido** bem como **o prazo em que pretende usufruir da atribuição do horário flexível** (dentro do limite

aplicável, até a criança perfazer os 12 anos), **declarando que o/a menor de 12 anos vive consigo em comunhão de mesa e habitação**, em cumprimento do exigido no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.33. Reitera-se que, no regime de horário flexível, o/a trabalhador/a pode efetuar 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, beneficiando de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no desiderato da “procura de soluções” como argumentado pela entidade empregadora, caso assim o pretendam, “compensando as horas não trabalhadas na semana em que tem de cuidar da filha e que cumpre um horário reduzido”.

2.34. Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação que o pedido da trabalhadora não reúne os requisitos legais exigidos no artigo 56.º e 57.º do CT.

2.35. Neste sentido, **a trabalhadora poderá apresentar novo pedido que contenha todos os elementos determinados no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho**, designadamente **ser pedido por escrito**, com a antecedência de 30 dias, **com a indicação do horário flexível pretendido bem como o prazo em que pretende usufruir da atribuição do horário flexível** (dentro do limite aplicável, até a criança perfazer os 12 anos), **declarando que o/a menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação**

2.36. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer favorável 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, 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, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

3.3. Sem prejuízo de eventual acordo celebrado entre as partes, a trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, com respeito pelo período normal de trabalho e pela organização dos tempos de trabalho no local onde exerce funções.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE JANEIRO DE 2023, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.