

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO PARECER N.º 10/CITE/2025

Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 10/CITE/2025, referente ao processo n.º FH/7276/2024 -, Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 2 de junho, APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 15 DE JANEIRO DE 2025, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)

PROCESSO N.º CITE-RP/1204/2025

I – OBJETO

1.1. Notificada do Parecer 10/CITE/2025, a trabalhadora ... veio apresentar por comunicação eletrónica datada de **27 de janeiro de 2025**, apresentar a sua reclamação elaborada nos seguintes termos:

“ Eu, ..., notificada do vosso parecer n.º 10/CITE/2025, o qual aprovou por maioria, a intenção de recusa do meu empregador ao meu pedido de horário flexível, venho por este meio apresentar reclamação daquele acto administrativo ao abrigo do art.º 184.º do Código do Procedimento Administrativo o qual o faço nos seguintes e precisos termos:

1. Vossas excelências afirmam nos pontos 2.38 e 2.39 daquele parecer que:

“consideramos que o pedido da trabalhadora não cumpre os requisitos legais de admissibilidade previstos nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, na justa medida em que, como expressamente refere, a indicação dos limites dos tempos de trabalho apresentada é deduzida as horas previstas para gozo da dispensa de amamentação, e, portanto, reduzida de 10 horas ao período normal de trabalho semanal.

2.39. Ora, um dos pressupostos legais do horário flexível é que permita o cumprimento do “correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”, conforme resulta do nº 4 do artigo 56º do Código do Trabalho, *in fine.*”

2. E, por esta razão, no ponto 2.41

O incumprimento deste requisito legal compromete a regularidade do pedido apresentado pela trabalhadora que, como tal, não se mostra em condições de ser apreciado por esta Comissão. Sem prejuízo de, querendo, poder a trabalhadora formular novo pedido.

3. Ora que, se o pedido não se encontra em condições de ser apreciado por essa comissão como é que existe, então, a. e depois de elencados os direitos parentais e a necessidade urgente e obrigatoriedade de respeito e cumprimento daqueles para a conciliação trabalho família, assente nas normas europeias e nacionais,

b. bem como as únicas possibilidades de recusa do horário flexível serem assentes no “fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável” - vide art.º 57.º nº 2 do Código do Trabalho (ora em diante CT) - situação que nem é sequer colocada pela entidade empregadora.

c. Nem tão pouco a questão de formular o horário já com as 10 horas da dispensa para amamentação.

um parecer desta comissão, e não apenas, e somente, um melhoramento do pedido, uma notificação a dizer que pela questão não poderá ser avaliado por essa comissão?!

4. Não têm vossas excelências a missão de “colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal,” ?!- retirado do vosso site.

5. Lendo o vosso parecer aparentemente sim, mas a decisão só não demonstra o contrário como é surpreendente dado todo o contexto do parecer que escreveram.

6. Ainda relativamente a esta questão:

a. no ponto 2.26 do vosso parecer pode ler-se:

se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário, definido no artigo 198.o do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

b. O art.º 47.º do CT versa

A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito (...) dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

7. Além de, por lei, eu, enquanto durar a amamentação apenas estar obrigada a prestar 30 horas semanais por via da dispensa de amamentação, e portanto não se entender o vosso entendimento relativo a esta questão,

8. A entidade patronal não levantou qualquer objeção em relação a tal distribuição das horas de dispensa de amamentação, logo aceitou as 10 horas distribuídas como eu as fiz.

9. A objeção da entidade patronal era de eu trabalhar 4 dias e não 5, sem qualquer argumento.

10. Existem no Serviço de ..., ao qual pertenço, colegas com o seu horário distribuído em 4 dias pelo que não existirá um real impedimento a eu também o ter.

11. Foram vossas excelências, que levantaram uma questão, onde não havia sequer questão.

12. Reparem que ao fazê-lo estão também a retirar a possibilidade de poder fazer um real horário flexível dentro das horas que tenho de laborar, que são as 30 horas.

13. Para não referir o perigo que estão a criar em depois de aprovados horários flexíveis de 8 horas diárias as entidades patronais escutarem-se “não... então? O horário que pediu e elaborou foi este, foi o aprovado pela CITE, se queria a dispensa para amamentação deveria desde logo ter incluído, agora é este horário que está legalmente aprovado e terá de cumprir”

14. Acredito que facilmente consigam visualizar, e se ainda não visulizaram, esta “conversa”.

15. E, aí, quem nos valerá na defesa dos nossos direitos numa altura tão vulnerável como é a de um regresso ao trabalho pós licença de maternidade sobre o qual nem a CITE tem de dar parecer?!

16. A avaliar por esta vossa decisão já nem a CITE porque inventa questões onde nem as há.

17. Mas, esta mesma CITE, que denota estas não conformidades da trabalhadora, e questiona, coloca em causa e a castiga com o chumbo do seu horário não denota o desprezo com que o empregador responde, com notas escrivaninhas à mão nas laterais de correio interno, após um pedido de horário flexível formulado indicando todo o ordenamento jurídico?

18. Não se questiona que uma médica que se deu a tal trabalho exaustivo na formulação do pedido não tenha vindo apreciar tal resposta tão desrespeitadora da relação laboral?

19. Pois que, não só veio, como o fez dentro do prazo conforme prova em anexo. Assim como, não poderiam saber, mas não foi enviada esta resposta à minha apreciação,

20. Como a resposta da entidade empregadora, com a intenção de recusa, que vossas excelências receberam, difere em muito da que eu recebi, que aqui transcrevo mas que podem encontrar em anexo:

a. Na que vossas excelências receberam pode ler-se “Organizarei dentro de um horário as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem como a sua flexibilidade na entrada e na saída permitindo melhor acompanhamento aos descendentes. reitero que o trabalho de internamento que é proposto carece da presença do trabalhador nos cinco dias úteis (respeitando as ausências legalmente consideradas).”

b. Na que eu recebi podia ler-se “estarei disponível para a organização dos tempos contratuais no regime de horário flexível dentro dos cinco dias de trabalho por semana”

21. Apesar de ter questionado a entidade empregadora sobre a data e o conteúdo do processo que havia sido enviado a vossas excelências, por email, a 18/12/2024, 27/12/2024 e 6/1/2025 apenas recebi como resposta, a 4/1/2025, “informamos que aguardamos resposta ao pedido de parecer remetido à CITE”

22. Compreendem a perigosidade deste vosso entendimento na vida dos trabalhadores e a oportunidade que darão aos empregadores de seja por um lado ou por outro negarem o acesso aos direitos laborais parentais, em especial ao mais básico das mulheres que amamentam, criando um enorme fosso entre homens e mulheres, e, até, entre mulheres que amamentam e que não amamentam?!

Posto isto, requere-se, então, com esta reclamação que o parecer seja corrigido e que o horário ora proposto pela trabalhadora seja aceite:

- Pestar dentro da legalidade do art.º 56.º do CT;
- Ou por a entidade patronal não ter enviado o processo composto pelo pedido de horário flexível da trabalhadora, da intenção de recusa da entidade patronal e da apreciação da trabalhadora a essa intenção de recusa, aplicando o art.º art.º 57.º n.º 8 c) do CT;

- Claro que se a ora reclamada decidir que a comunicação da apreciação à intenção de recusa não é admissível por a mesma ter sido enviada por e-mail, então, não pode, também, a intenção de recusa ser admitida para os efeitos, pois a mesma também foi enviada por e-mail, sendo aprovado o horário que a trabalhadora requereu com base no art.º 57.º n.º 8 a) do CT;
Sem outro assunto, e aguardando a máxima celeridade na resolução desta questão pelo enorme transtorno que a mesma já me causou, se não pelo menos dentro do prazo legalmente estabelecido, de 10 dias úteis, conforme art.º 86.º do Código do Procedimento Administrativo . (...)"

1.2. A trabalhadora juntou à sua reclamação a apreciação oferecida à intenção de recusa em 09.12.2024 que não foi apresentada pela entidade empregadora quando remeteu o pedido de parecer à CITE.

1.3. No dia **13 de fevereiro de 2025**, através de comunicação eletrónica remetida à CITE, a trabalhadora veio ainda esclarecer:

"Após nova leitura do documento da vossa decisão penso faltar incluir a seguinte informação em falta na minha reclamação de 27/1.

No que diz respeito a distribuição das 40h do meu horário, do qual me encontrarei a gozar a redução de 10h durante o período em que amamentar o meu descendente será:

Terça 8 às 20h (enfermaria e consulta externa)

Quarta 8 as 20h (urgência)

Quinta 8 às 17:30h (enfermaria e consulta externa)

Sexta 8 às 14h (enfermaria)

Mantendo a disponibilidade para as rotações de escala do serviço de urgência como já descrito no pedido inicial.

Assim como na distribuição do tipo de actividade assistencial (enfermaria, consulta, urgência) também estarei disponível para os ajustes que melhor servirem as necessidades do serviço."

1.4. E mais juntou **cinco mapas de horários do serviço** ao qual está afecta, referentes a trabalhadores com as mesmas funções que organizados em 4 dias e com turnos de durações diversas nas diversas valências, consulta, urgência, enfermaria.

1.5. Regularmente notificada, por ofício de **14 de março de 2025** com a referência S-CITE-4082/2025, a entidade empregadora veio pronunciar-se, no dia 26 de março de 2025, sobre a reclamação apresentada nos seguintes termos:

"(...) 1 - Por correio eletrónico datado de 20/11/2024, a colaboradora ..., ..., a exercer funções no Serviço de Medicina Interna na Unidade de ..., com o vínculo de Contrato Individual de Trabalho Sem Termo, vem requerer a atribuição de horário flexível, nos termos constantes do documento que se anexa (Doc. 1).

2 - No referido pedido a colaboradora propôs o seguinte horário:

"Aguardo então o deferimento do meu pedido de horário flexível nos dias úteis de terça a sexta-feira (terça feira das 9h às 17h30, quarta-feira das 8h às 18h, quinta feira das 9h às 14h30 e sexta-feira das 8h30 ds 14h30"

3 - Por sua vez, por correio eletrónico datados de 05 e 09/12/2024, a colaboradora requerente foi notificada do teor do despacho emitido pelo respetivo Diretor de Serviço (...), tendo sido, no mesmo notificação, referido o deferimento do regime do horário flexível, tendo, no entanto, sido recusada a tipologia de horário apresentado, designadamente, pelo facto de se tratar de horário concentrado em 4 dias,

4 - Importa referir que o mesmo horário flexível deve ser programado e distribuído pelos cinco dias úteis da semana.

O que fez nos seguintes termos:

- Baseados nos pressupostos legais previamente transmitidos tomei conhecimento do pedido de horário flexível e das suas implicações. Organizarei dentro de um horário, as horas de inicio e termo do periodo normal de trabalho diário, bem como a sua flexibilidade no entrada e na saída permitindo melhor acompanhamento dos descendentes. Reitero que o trabalho de internamento que é proposto carece da presença do trabalhador nos cinco dias uteis (respeitando ausências legalmente consideradas). Manter-me-ei disponível em tudo o que estiver

ao meu alcance para permitir a conciliação da Vida profissional e pessoal
(Doc. 2)

5 - A acrescer a tal facto, o pedido apresentado pela colaboradora encontra-se proposto para o espaço temporal máximo, ou seja, até que o filho nascido em 01/04/2024, complete 12 anos de idade.

6 - A tais motivos acrescem as atuais circunstâncias de absoluta carência de recursos humanos médicos na ...e a necessidade de manutenção das equipas de profissionais de saúde das diversas categorias profissionais, mormente na referida especialidade médica.

7 - Assim, tendo em consideração a atividade de prestação de cuidados de saúde desenvolvida pela ..., a concessão do horário flexível nos precisos termos requeridos colocaria em risco a assistência dos utentes que a ela recorrem, sendo esta uma exigência imperiosa de funcionamento desta unidade hospitalar que obsta ao deferimento,

8 - Sendo ainda impossível proceder à substituição da trabalhadora nos termos expostos no alínea c) do ponto 2 supra, ou substituição por colaborador a contratar.

9- Bem como prejudicaria a distribuição dos tempos de trabalho dos restantes colaboradores médicos afetos ao Serviço de Medicina Interna da

10- Razão pela qual seriam os utentes e os trabalhadores desta ... os interessados e principais prejudicados com a procedência da reclamação apresentada.

Nesses termos, requer-se a V. Exas. a manutenção do teor do Parecer n.º 10/CITE/2025 de 15 de janeiro de 2025 emitido pela CITE, no sentido da não atribuição do horário de "4 dias# tomando em consideração os motivos e razões ora aduzidas. (...)"

1.6. Não foram alegados ou documentalmente comprovados outros factos com relevância para a presente apreciação.

Cumpre decidir,

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Conforme decorre, atualmente, do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, 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, os Estados Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, análise, acompanhamento e apoio do direito à igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

2.2. A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.3. Esta Comissão, sua composição e respetivas competências encontram-se previstas na alínea d) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cabendo-lhe apreciar os requisitos processuais, bem como o motivo justificativo da intenção de recusa, pelo empregador, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos, a que se

referem os artigos 56.º e 57.º do CT, constantes do PARECER RECLAMADO, que aqui se dão por integralmente reproduzidos.

2.4. A CITE tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do Estado, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais.

2.4.1. Assim, a CITE “é composta por um representante do ministério com atribuições na área do emprego, que preside; um representante do ministério com atribuições na área da igualdade; um representante do ministério com atribuições na área da Administração Pública; um representante do ministério com atribuições na área da solidariedade e segurança social; dois representantes de cada uma das associações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e um representante de cada uma das associações patronais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social” – n.º 1 do artigo 6.º do citado Decreto-Lei n.º 76/2012.

2.4.2. Os pareceres, prévios ou outros, emitidos pela CITE, são sempre votados em reunião plenária pela maioria legal dos seus membros, nos termos previstos nos artigos 14.º a 28.º do Código do Procedimento Administrativo, revestindo sempre a forma de deliberação colegial, que expressa uma vontade conjunta – artigo 10.º do mesmo Decreto-Lei n.º 76/2012.

2.4.3. As deliberações da CITE constituem pareceres obrigatórios votados por um órgão colegial que detém competência exclusiva, como acontece no caso em apreço, para a emissão de “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/as com filhos menores de 12 anos” – alínea d) do artigo 3.º do mencionado Decreto-Lei n.º 76/2012, e n.º 5 a 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT).

2.5. Os pareceres da CITE, quanto à matéria em análise, são favoráveis ou desfavoráveis à intenção de recusa da entidade empregadora, sendo que, neste último caso (parecer desfavorável à intenção de recusa), o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.6. Sem embargo, tem sido aceite pela CITE a reclamação das suas deliberações, ao abrigo do disposto nos artigos 184.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, que aprovou o Código do Procedimento Administrativo (CPA) permitindo que as partes apresentem reclamação das suas deliberações, com base em qualquer incorreção, irregularidade, ilegalidade ou inconveniência do ato

administrativo, que, por hipótese, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.

2.7. No caso em análise, a CITE emitiu parecer favorável à intenção de recusa considerando que o pedido da trabalhadora não cumpria os requisitos legais de admissibilidade previstos nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, na justa medida em que, como expressamente referiu , *a indicação dos limites dos tempos de trabalho apresentada é deduzida as horas previstas para gozo da dispensa de amamentação, e, portanto, reduzida de 10 horas ao período normal de trabalho semanal.*

2.8. Com efeito, um dos pressupostos legais do horário flexível, nos termos previstos no nº 4 do artigo 56º do Código do Trabalho é que o mesmo permita o cumprimento do “correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”. Conjugando o disposto nesta norma com o pedido da trabalhadora, facilmente se compreenderia *que o horário flexível solicitado não permitia o cumprimento do período normal de trabalho*, nos termos previstos naquela norma.

2.9. Escalaremos ainda, no parecer reclamado, que o pedido a apresentar pela trabalhadora deveria situar-se “a montante” do direito ao gozo da dispensa para amamentação, e nesta medida compreender o período normal de trabalho a que especificamente se considera vinculada, seja, no caso concreto, quarenta horas semanais.

2. 10. Inconformada a trabalhadora veio reclamar do Parecer 10/CITE/2025, e com relevo para a presente apreciação esclareceu que “ [n]o que diz respeito a distribuição das 40h do meu horário, do qual me encontrarei a gozar a redução de 10h durante o período em que amamentar o meu descendente, será:

Terça 8 às 20h (enfermaria e consulta externa)

Quarta 8 as 20h (urgência)

Quinta 8 às 17:30h (enfermaria e consulta externa)

Sexta 8 às 14h (enfermaria)

Mantendo a disponibilidade para as rotações de escala do serviço de urgência como já descrito no pedido inicial. Assim como na distribuição do tipo de actividade assistencial (enfermaria, consulta, urgência) também estarei disponível para os ajustes que melhor servirem as necessidades do serviço.”

2.11. O artigo 56º, nº 3 do Código do Trabalho “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.”

2.14. E mais refere o nº 4 que “o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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.”

2.15. O horário proposto pela trabalhadora restringe-se a quatro dias de trabalho, sendo:

- À terça entre as 8 às 20h (enfermaria e consulta externa)
- À quarta entre as 8 as 20h (urgência)
- À quinta entre as 8 às 17:30h (enfermaria e consulta externa)
- E à sexta entre as 8 às 14h (enfermaria)

2.16. Aparentemente seríamos forçados a concluir que o pedido da trabalhadora não permite o cumprimento do nº 4 do artigo 56º do Código do Trabalho porquanto os limites de tempo de trabalho indicados para a segunda e terça feira são superiores ao *limite de dez horas de trabalho em cada dia*.

2.17. Estamos, porém, no domínio da consagração de um direito especial que afasta, atento o seu propósito, qualquer disciplina cuja rigidez ponha em causa a específica finalidade de conciliação que lhe subjaz.

2.18. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, 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 diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

2.27. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que 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 SEMPRE 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.

2.28. Ora, conjugando o pedido da trabalhadora com os mapas de horários que junta constatamos que não é impar a organização dos tempos de trabalho em 4 dias úteis, conforme pretende a trabalhadora, já que existem outros trabalhadores/as que prestam a sua atividade no mesmo modelo de organização dos tempos de trabalho, com a especificidade de o fazerem em jornada continua, como igualmente pretende a trabalhadora.

2.29. Tratando-se de prática ou uso comum do serviço a que está afecta, nada obsta a que esta trabalhadora possa prestar a sua atividade, nos termos pretendidos e em regime de horário flexível para efeitos de conciliação da sua atividade profissional com a prestação de cuidados aos filhos.

2.30. Até porque, mesmo considerando apenas quatro dias úteis de trabalho, a organização proposta não inviabiliza o cumprimento do correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.31. Ademais, a entidade empregadora nada acrescenta aos fundamentos da intenção de recusa, reiterando apenas que *as atuais circunstâncias de absoluta carência de recursos humanos médicos na ...e a necessidade de manutenção das equipas de profissionais de saúde das diversas categorias profissionais, mormente na referida especialidade médica*, impedem a atribuição do horário solicitado que, aliás, *colocaria em risco a assistência dos utentes que a ela recorrem, sendo esta uma exigência imperiosa de funcionamento desta unidade hospitalar que obsta ao deferimento.*

2.32. Tratando-se de uma organização dos tempos de trabalho que já é comum e usualmente praticada por outros profissionais no mesmo serviço, como aliás resulta dos mapas juntos pela trabalhadora, não se antevê como possa a trabalhadora requerente merecer tratamento diferenciado dos demais, sublinhando que o pedido é feito para efeitos de conciliação da vida profissional com o exercício das responsabilidades familiares.

2.32. Por via do que, analisada a Reclamação e a sua fundamentação da mesma, em conjugação com a resposta da entidade empregadora e os documentos juntos, impõe-se alterar a decisão anterior, na medida em não se mostram concretizadas exigências imperiosas do funcionamento do serviço, ou circunstâncias objetivas que impeçam a substituição da trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

3.1. Deferir a presente reclamação e **alterar o sentido do Parecer n.º 10/CITE/2025.**

- 3.2.** Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente deliberação.
- 3.3.** Recomendar à entidade empregadora que deve, em qualquer circunstância, 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 127º, da alínea b) do nº 2 do artigo 212º 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 nº 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 23 DE ABRIL DE 2025, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.