

PARECER N.º 2/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 1957 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 16.12.2015, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., assistente ..., a exercer a atividade profissional na Unidade de ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“- Requerimento de Horário Flexível. Lei da Parentalidade.

Nos termos do n.º 5 do art.º 57º da Lei n.º 7/2009 de 12/07, junto enviamos o processo mencionado em epígrafe, para apreciação de V. Exª, anexando para efeito:

- a) Fotocópia do requerimento aqui recebido a 16/11/2015;*
- b) Fotocópia da informação do Enfermeiro Chefe do Serviço de ...;*
- c) Fotocópia da Nota Informativa n.º ... de 18/11/2015 e despacho exarado do Conselho de Administração de 03/12/2015;*
- d) Fotocópia do n/ ofício n.º ... de 04/12/2015.*
- e) Fotocópia da resposta da requerente, rececionada a 11/12/2015.”*

- 1.1.1.** Por carta entregue a 16.11.2015, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Eu, ..., (...) a desempenhar funções no serviço de ..., com horário de trabalho de 35 horas semanais, venho desta forma solicitar o horário flexível, ao abrigo do Artigo 56º, do Código do Trabalho, nomeadamente das 8h às 16h30m, nos dias úteis da semana, pelo facto de ter um filho menor de 12 anos, atualmente com 6 anos de idade.

Pretendo que se inicie dentro de 30 dias e até que o meu filho complete a idade de 12 anos.

Mais informo que vivo em comunhão de mesa e habitação com o filho menor.”

- 1.1.2.** Da intenção de recusa, remetida à trabalhadora em 4.12.2015, e por esta recebida a 9.12.2015, consta o seguinte:

“Assunto:

Horário Flexível ao abrigo da Lei da Parentalidade

De acordo com deliberação de 03/12/2015 do Conselho de Administração deste ..., informamos V. Exa. que o seu pedido de horário de flexível foi indeferido, conforme fotocópia que se anexa.”

“Nota Informativa

n.º ... Data: 18/11/2015

De: (...) Diretora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos

PARA: (...) Enfermeiro Diretor

ASSUNTO: Horário Flexível — ...

1. *Por requerimento entregue em 16/11/2015, a Assistente ... mencionada em epígrafe, requer horário flexível das 8h às 16.30h nos dias úteis da semana, pretendendo que o mesmo se inicie dentro de 30 dias;*

2. *A requerente tem direito, nos termos da Lei, ao que solicita;*

3. *De acordo com o art.º 56º e 57º do Código do Trabalho, os trabalhadores com filhos menores de 12 anos, têm direito a trabalhar em regime de horário flexível;*

3.5. *Horário flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal, cumprindo os períodos de presença obrigatória que a entidade empregadora previamente fixar;*

3.6. *Regras do horário flexível:*

a) *1 ou 2 períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade (3h 30m) do período normal de trabalho diário;*

b) *A indicação das horas de início e termo dos períodos, não pode determinar que cada um desses períodos tenha menos de 1/3 do trabalho diário, podendo a duração ser reduzida para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do serviço;*

c) *Um intervalo de descanso não superior a duas horas;*

4. *Face ao exposto, e à especificidade dos horários dos assistente ..., com trabalho por turnos e outros, e o horário solicitado não se enquadrar no conceito de horário flexível caberá à Direção de Enfermagem, definir as regras a atribuir e informar o que tiver por conveniente, sobre o assunto.*

No caso de a informação ser desfavorável, e se pretender recusar o pedido, o processo tem que ser enviado para apreciação e parecer da CITE — comissão para a igualdade no trabalho e no emprego, motivo por que se solicita que esta seja detalhada e casuística, que fundamente e demonstre as razões da mesma, com objetivo do processo ser submetido a despacho do Senhor ...

Na elaboração da informação, deverá ter em consideração os seguintes aspetos:

—> *Que no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido (limite 07/12/2015), a trabalhadora tem que ser informada por escrito da decisão que vier a ser tomada;*

—> *No caso de se pretender recusar o pedido, dessa comunicação tem que constar a fundamentação;*

—> *O processo tem que ser obrigatoriamente enviado para apreciação da CITE — comissão para a igualdade no trabalho e no emprego, no prazo de 5 dias após o primeiro. Se o parecer da CITE for desfavorável ao empregador, o pedido só pode ser recusado após decisão judicial sobre o assunto;*

—> *Se os prazos não forem cumpridos, considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador.*

5. O presente requerimento não tem informação do Enfermeiro Chefe do Serviço de ...”

De: Serviço de ...

Para: Enfermeiro Diretor

Data: 2015-11-25

Assunto: Informação relativa ao solicitado pela Assistente ..., com a Nota Informativa nº. ... de 18-11-2015

Em resposta ao solicitado pela Enfermeira Assistente ... e, relativo ao pedido de horário flexível, informo o seguinte:

1 — A Unidade de ... tem, à data, a exercer funções como Assistentes ... catorze (14) funcionários, sendo um deles adstrito contratualmente à empresa de prestação de serviços.

É ainda de referir que em janeiro do presente ano este número era de quinze (15), não tendo sido repostos até ao presente o elemento retirado.

2 - Este funcionário, dependente da empresa, exerce funções de segunda-feira a sexta-feira, no horário das 8 às 16 H, tendo os restantes treze (13) funcionários horário de Segunda a Domingo, cumprindo quatro (4) o horário de 40 horas semanais e os restantes nove (9) o horário de 35 horas semanais.

Deste modo os horários praticados, implicam que estes sejam efetuados, por forma a abranger as 24h de 2ª a Domingo de acordo com a legislação em vigor.

3 - O número de funcionários, com as funções de Assistente ... é manifestamente insuficiente para as atividades desenvolvidas nesta Unidade de ..., tendo esta insuficiência de meios humanos, sido já várias vezes transmitida aos responsáveis pela área dos Assistentes ...

4 - O solicitado pela Assistente ... — horário flexível das 8-16.30H nos dias úteis da semana — implicará a sobrecarga de turnos, após as 16h e aos fins de semana e feriados nos restantes funcionários, sendo que 4 destes têm idade superior a 50 anos e, com referência e indicação, pelo Departamento de ... de lhes ser minimizado o exercício noturno e esforços, o que contudo, por não estar regulamentado e legislado, não lhes invalida o exercício noturno.

Face ao exposto, a Unidade de ..., faz notar, que a Assistente ..., solicita a flexibilidade de horário nos termos legais.

Presentemente, atendendo às dotações da Unidade de ... e, mesmo excluindo o horizonte temporal, só será possível facultar a tipologia de horário pretendida, como sejam o exercer de funções no horário das 8h às 16 h e não 16.30 h, e unicamente nos dias úteis da semana, com o reforço da equipa ou troca de elementos, sendo que, a manter-se a presente dotação, haverá sempre uma sobrecarga de laboração em horas incómodas - período noturno e fins de semana e feriados - nos restantes elementos.

O Enfermeiro Chefe”

1.1.3. A trabalhadora apresentou, em 11.12.2015, a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Eu, ..., Assistente ... deste ..., (...), venho desta forma manifestar, a minha não concordância com a recusa do pedido de horário flexível por mim realizado, ao abrigo do Artigo 56º, do Código do Trabalho, uma vez que considero, que deve haver igualdade de direitos para todos os cidadãos portugueses.

Solicito assim, que a minha pretensão seja colocada à consideração da CITE.”

1.2. Constam, ainda do processo, tanto na Nota informativa n.º ... como na apreciação da intenção de recusa, despachos manuscritos do Enfermeiro Chefe, do Enfermeiro Diretor, do Vogal Executivo e do Conselho de Administração.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“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. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“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.”*

2.3. Recentemente 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).

2.4. No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

2.5. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.5.1. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;

- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.5.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

2.5.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.5.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.6. Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o 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

¹ Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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.

2.6.1. Neste regime de trabalho, 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.

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

2.8. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às 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 já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.9. No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de filho menor com 6 anos de idade que consigo vive em comunhão de mesa e habitação solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho, entre as 8.00h e as 16.30h *“nos dias úteis da semana (...) e até que o meu filho complete a idade de 12 anos.”*

2.10. Como fundamentos para a intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível a entidade empregadora alegou, sucintamente, o seguinte:

-“A Unidade de ... tem, à data, a exercer funções como Assistentes ... catorze (14) funcionários, sendo um deles adstrito contratualmente à empresa de prestação de serviços.” (...) “Este funcionário, dependente da empresa, exerce funções de segunda-feira a sexta-feira, no horário das 8 às 16 H, tendo os restantes treze (13) funcionários horário de Segunda a Domingo, cumprindo quatro (4) o horário de 40 horas semanais e os restantes nove (9) o horário de 35 horas semanais.”;

-“É ainda de referir que em janeiro do presente ano este número era de quinze (15), não tendo sido repostos até ao presente o elemento retirado.”;

-“Deste modo os horários praticados, implicam que estes sejam efetuados, por forma a abranger as 24h de 2ª a Domingo de acordo com a legislação em vigor.”;

-“O número de funcionários, com as funções de Assistente ... é manifestamente insuficiente para as atividades desenvolvidas nesta Unidade de ..., tendo esta insuficiência de meios humanos, sido já várias vezes transmitida aos responsáveis pela área dos Assistentes ...”;

-“O solicitado pela Assistente ... — horário flexível das 8-16.30H nos dias úteis da semana — implicará a sobrecarga de turnos, após as 16h e aos fins de semana e feriados nos restantes funcionários, sendo que 4 destes têm idade superior a 50 anos e, com referência e indicação, pelo Departamento de ... de lhes ser minimizado o exercício noturno e esforços, o que contudo, por não estar regulamentado e legislado, não lhes invalida o exercício noturno.”;

-“Presentemente, atendendo às dotações da Unidade de ... e, mesmo excluindo o horizonte temporal, só será possível facultar a tipologia de horário pretendida, como sejam o exercer de funções no horário das 8h às 16 h e não 16.30h, e unicamente nos dias úteis da semana, com o reforço da equipa ou troca de elementos, sendo que, a manter-se a presente dotação, haverá sempre uma sobrecarga de laboração em horas incómodas - período noturno e fins de semana e feriados - nos restantes elementos.”

2.11. Em resposta à intenção de recusa a trabalhadora veio, sucintamente, alegar o

direito à igualdade para todos os cidadãos.

- 2.12.** Em face dos motivos invocados pelo empregador para recusar o pedido da trabalhadora com responsabilidades familiares importa esclarecer que é doutrina unânime 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 diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³
- 2.13.** Esclareça-se que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descorar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, com o objetivo de poder cumprir os deveres

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: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

que lhe incumbem como progenitor/a.

- 2.14.** Assim, e conforme tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, subjacente às exigências sobre a fundamentação apresentada para a recusa, encontra-se a preocupação já enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.
- 2.15.** Ao analisar casuisticamente os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a CITE aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excepcionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações que possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhes são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.
- 2.16.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional

com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou em como existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

- 2.17.** Na verdade, o exercício de direitos pelos/as trabalhadores/as não é, por si só, fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou fundamento de impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável. Torna-se necessário que esse exercício de direitos determine períodos de tempo de trabalho a descoberto sem a possibilidade de afetação de outros/as trabalhadores/as.
- 2.18.** No caso em análise, a entidade empregadora veio referir que catorze assistentes ... exercem funções na Unidade de ... e desses catorze, só treze, realizam os horários mais tardios e aos fins de semana.
- 2.19.** Vem, ainda, a entidade empregadora referir que “*o número de funcionários, com as funções de Assistente ... é manifestamente insuficiente*”, e que a atribuição do horário requerido “*implicará a sobrecarga de turnos, após as 16h e aos fins de semana e feriados nos restantes funcionários.*”
- 2.20.** Em rigor, na intenção de recusa apresentada não são invocadas as exigências imperiosas do funcionamento da Unidade que obstam à concessão do pedido, nem é alegada a impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável. Na verdade, a entidade empregadora não refere quantos/as assistentes ... são necessários/as em cada turno, de maneira a garantir o regular funcionamento da Unidade de ...
- 2.21.** Naturalmente, que perante uma eventual impossibilidade de garantir o funcionamento da referida Unidade de ..., por motivo devidamente fundamentado no exercício de direitos legais ou contratuais que determinem a existência de períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as necessários/as

deverá a entidade empregadora distribuir, equitativamente, por aqueles/as com direitos idênticos o dever de assegurar esse funcionamento.

2.22. Por último esclareça-se que tem sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012:

“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, conforme fundamentado ao longo do parecer, não foram demonstrados motivos imperiosos que justifiquem a impossibilidade absoluta de concessão do horário requerido.
- 3.2.** Recomendar ao ... a elaboração do horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE JANEIRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.