

PARECER N.º 38/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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 12.02.

Processo n.º 1999 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 23.12.2015, por e-mail do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, ..., detentora da categoria de assistente operacional, a exercer funções no Serviço de Cardiologia, conforme se transcreve:

“(...) Cumpre-me enviar a v. Ex.ª, o pedido de horário flexível da trabalhadora ..., com o n.º (...) a exercer funções no Serviço de Cardiologia, que mereceu parecer não favorável por parte desta Instituição (sendo indeferido o pedido, devido a não especificar o horário pretendido).

Em virtude de não ser intenção do ... prejudicar a trabalhadora em questão, solicitamos análise e informação relativamente a este processo.

Mais se informa que a mesma fez novo pedido de horário flexível.

Cumprimentos, (...)”.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora com data de 19/11/2015, rececionado pela entidade empregadora em 20.11.2015, conforme registo de entrada, quase ilegível, deste documento, acompanhado de fotocópias de certificado de Informação Clínica do Serviço de Pediatria da filha ..., de

12 anos de idade, relativamente ao seu estado de “(...) *Perturbação de Hiperatividade com Défice de Atenção (...)*”, atestado de residência destas bem como declaração do horário do funcionamento da escola que esta frequenta, tem o seguinte conteúdo:

“(...) Ex.mo Senhor

Presidente do Conselho de Administração do ...

..., Assistente Operacional, com o n.º mecanográfico (...), a exercer funções nessa Unidade Hospitalar, no Serviço de Cardiologia, residente na (...), vem expor para a final requerer o seguinte:

- 1. A Expoente tem uma filha menor com 12 anos de idade, portadora de doença crónica, conforme comprova com declaração médica, com a informação clínica das patologias e documento onde consta a medicação que a menor diariamente faz.*
- 2. São família monoparental, vivendo ambas em comunhão de mesa e habitação, conforme comprova com documento emitido pela Junta de Freguesia de ...*
- 3. A Expoente divorciou-se há 10 anos e desde então vive sozinha com a sua filha, a quem lhe foi atribuída a guarda total.*
- 4. A menor quase não tem contacto nem apoio de outros familiares senão o da sua Mãe, aqui Requerente e com o horário de trabalho que esta pratica no Serviço de Cardiologia não consegue assegurar o acompanhamento necessário à sua filha com necessidades especiais.*
- 5. Por não conseguir dar este acompanhamento à sua filha, já tem sido chamada à atenção pelo Diretor da Escola onde a menor estuda, chegando mesmo a dizer que iria reportar o caso à Segurança Social, pois são já muitas vezes que a ..., começa a chorar nas aulas.*
- 6. Dada a ausência da Mãe, são muitas vezes que a medicação que a ... tem de tomar, designadamente, para a epilepsia, que tem de ser ao deitar, a Requerente deixa a medicação e a menor toma-a sozinha, deixando a Requerente na dúvida se a filha a toma ou não.*
- 7. Toda esta situação tem gerado agravamento do estado de saúde da menor, além de problemas psíquicos na Expoente por ler dificuldades no*



acompanhamento da sua filha, dada a impotência que sente em ajudar mais a sua filha e não ler a quem pedir ajuda senão a V.^a Exas. para que a mobilizem para um outro serviço, onde se pratique horário fixo em função do horário escolar da ..., que anexa cópia.

8. Mais uma vez repete, não tem qualquer outro familiar ou pessoa próxima a quem possa confiar a guarda da sua filha, pelo menos no horário extra escola e quando a mãe, aqui requerente se encontra a trabalhar.

9. Pelo que o Horário de trabalho a que se encontra adstrita atualmente, não permite à Requerente assegurar o acompanhamento necessário à sua filha menor e teme pela já frágil saúde da sua filha.

10. Nestas circunstâncias, o horário de trabalho que seria mais congruente com as necessidades da signatária, como mãe e tendo em conta também as necessidades de serviço, seria a substituição do horário atual para um horário fixo, de segunda-feira a sexta-feira.

11. Sendo que tal como o horário está estabelecido atualmente compromete o acompanhamento e segurança da sua filha.

*12. Ora tendo em conta o prescrito pelo Art. 56.º do Código do Trabalho (norma atinente à proteção da parentalidade), reconhece ao trabalhador com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou **doença crónica** - um direito - à flexibilidade do horário de trabalho e que a entidade empregadora deverá viabilizar sob pena de cometer contra ordenação grave.*

Artigo 56.º

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.



2 - Entende-se por *horário flexível* aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3 - O *horário flexível*, a elaborar pelo empregador, deve;

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento.

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4 - O trabalhador que trabalhe em regime de *horário flexível* pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

5 - Constitui *contraordenação grave* a violação do disposto no n.º 1.

13. Neste contexto é de referir também o n.º 2 do artigo 221.º do código do trabalho, determina que a entidade empregadora deve, na medida do possível, organizar turnos de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, devendo proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ainda mais quando se trata de família monoparental.

14. E neste sentido prescreve o n.º 3 do artigo 127.º, a obrigação de elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do código de trabalho.

Dado o exposto, certa da consideração que V.ª Exa. terá pelos fundamentos expostos, requer seja dado provimento ao presente pedido, autorizando assim a

Requerente a prática do horário de trabalho fixo, de segunda-feira a sexta-feira, ao abrigo do regime aplicável à proteção da parentalidade.

Espera Deferimento

..., 19 de novembro de 2015

A Requerente (...)

1.3. O Serviço de Gestão de Recursos Humanos, ao remeter o pedido para o serviço da requerente, Serviço de ..., elaborou o seguinte parecer:

“(...) Unidade/Serviço - Serviço de Gestão de Recursos Humanos (SGRH)

Data do documento - 27/11/2015

Remetente - ...

Destinatário – Serviço de ...

Assunto - Horário Flexível de Trabalhadora com responsabilidades familiares (...)

..., Assistente Operacional, a exercer funções no Serviço de Cardiologia, vem, mediante apresentação de requerimento que se anexa, solicitar autorização para efetuar trabalho em regime de horário flexível com base no previsto nos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009, para acompanhamento da filha nascida a 28/05/2003, pelo que informamos V. Ex.ª do seguinte:

O usufruto do horário flexível não pode ultrapassar os 12 anos de idade da criança.

O horário de trabalho pretendido é:

Horário de trabalho fixo: Segunda-feira a Sexta-feira.

O serviço deverá, se não concordar com o horário proposto pela trabalhadora, elaborar outro tipo de horário que corresponda às necessidades familiares da requerente e que se adequem às do serviço, considerando os seguintes pontos:

O horário deve conter um ou dois períodos de permanência obrigatória, com duração igual a metade do período normal de

trabalho diário;

Na organização dos períodos de trabalho (distribuição dos horários com início e fim pelos dias da semana) não deve ser programado trabalho com duração inferior a um terço do período normal de trabalho diário, exceto se for necessário para que o horário coincida com o período de funcionamento do serviço;

Deve ser estabelecido um período para intervalo de descanso não superior a duas horas;

O (A) trabalhador(a) pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia, completando a carga horária semanal em média de cada período de quatro semanas.

A eventual intenção de recusa terá que ser baseada em fundamentos muito concretos acompanhados de meios de prova adequados, sob pena de a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego considerar a fundamentação vaga e eventualmente autorizar o horário conforme requerido.

*Da decisão proferida deve ser dado conhecimento por escrito ao trabalhador, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido (data de entrada no GRH), qual a decisão. **Se este prazo não for cumprido o pedido é considerado tacitamente aceite conforme solicitado.***

*O presente pedido, se eventualmente for autorizado, **terá efeitos apenas a partir de 20-12-2015**, depois de decorrido o pré-aviso mínimo de 30 dias de acordo com o previsto no n.º 1 do art.º 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.*

*Pelo exposto solicita-se informação relativamente ao pedido, até ao próximo dia **04/12/2015**.*

Cumprimentos,

Diretor Serviço

(...)"

1.3.1. O despacho a que o parecer referido no ponto anterior alude, contendo a intenção de recusa, notificado à trabalhadora por e-mail de 10.12.2015, tem o seguinte conteúdo:

“(...) Assunto: Resposta a pedido de flexibilidade de horário - (...)

Vimos por este meio levar ao conhecimento de V. Ex. que, o pedido de horário flexível para a assistência a filhos menores, mereceu o seguinte despacho:

“O pedido deve ser indeferido, pois o ... não compreende mais horários desta natureza.”

*Mais se informa que, de acordo com o disposto no n.º 4, do artigo 57.º, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, **pode V. Ex^a apresentar, no prazo de cinco dias** a partir da data de receção desta informação, um pedido de apreciação.*

Cumprimentos,

...

Assistente Técnico (...).”

1.4. A Trabalhadora, notificada desta intenção de recusa no referido dia 10.12.2015, não apresentou apreciação à intenção de recusa conforme a entidade empregadora informa a CITE.

1.5. Consta ainda do processo um *“(...) Histórico do Workflow por definir (...)”* onde se resumem os procedimentos do pedido da trabalhadora.

1.6. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: *“Atribuições próprias e de assessoria”*:

“(...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)” .

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem “(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.

2.1.2. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)” .

2.2. Neste contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(...) b) *Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;*

“(...) d) *Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

“(...) h) *Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*”.

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

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

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

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

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

a) (...);

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;

c) (...)”

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

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

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos,

nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.(...)”.

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

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

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

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

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

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

(...) n.º 1- “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

n.º 2 – “Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

n.º 3 - “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

n.º 4 – “O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.

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

“(…) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

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

ii (...)

iii (...)

2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 - Nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 - Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 - Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subseqüentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

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

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

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

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

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

“(…)

a) (...);

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

(…);”.

2.4. Porque a entidade empregadora indica na recusa refere que “(…) O pedido deve ser indeferido, pois o ... não compreende mais horários desta natureza. (...)” para além de se sublinhar que não se deverá fundamentar uma recusa com base noutros casos semelhantes, importará lembrar, nesta sede, e a confirmarem-se algumas das situações de valor idêntico à da trabalhadora ora protegida, que em eventual colisão de direitos com outros/as trabalhadores/as, se não for possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, deve a entidade empregadora ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos/as possam exercer-los equitativamente, como aponta, nomeadamente, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, que clarificou o seguinte: “(…) Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no artigo 45 (...)” atual 56.º, “(…) do Código

do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuado com o retorno à rotação de horário.”.

2.5. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador, apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, tem que demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.5.1. Relativamente ao pedido de parecer prévio ora em análise, cumpre a esta Comissão ponderar: i) da submissão do pedido de autorização aos pressupostos e requisitos legais do regime de trabalho em horário flexível, nomeadamente aferir a observância deste aos requisitos legais; ii) se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível; iii) se os fundamentos param a intenção de recusa do pedido, invocados pela entidade empregadora, assentam em exigências

imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

- 2.5.2.** No que respeita aos pressupostos e requisitos legais a observar no pedido da trabalhadora verifica-se, desde logo, que a mesma não indica as horas de início e termo do período normal de trabalho diário nem o período para intervalo de descanso diário, não se encontrando observado o disposto nas alíneas b) e c) do n.º 3 do acima reproduzido artigo 56.º do CT, suscitando-se por isso dúvidas sobre o sentido do requerimento, pelo que, face ao teor dos interesses em presença, se nos afigura que a trabalhadora deverá, caso assim o entenda, proceder à reformulação do pedido.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Na sequência do exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa formulada pelo ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., detentora da categoria de assistente operacional, a exercer funções no Serviço de Cardiologia, sem prejuízo de um pedido subsequente, devidamente corrigido, poder ser apresentado pela trabalhadora à sua entidade empregadora.
- 3.2.** Sobre a matéria convém sublinhar que, para além do dever das entidades empregadoras proporcionarem às trabalhadoras e aos trabalhadores com responsabilidades familiares condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, promovendo assim o direito consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, a CITE recomenda à entidade empregadora que na elaboração dos

horários de trabalho, seja facilitada essa mesma conciliação relativamente à trabalhadora ora em causa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE JANEIRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.