

PARECER N.º 210/CITE/2017

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.

Processo n.º 528/FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 29.03.2017 a solicitação de emissão de parecer prévio à intenção de recusa de flexibilidade de horário da entidade empregadora ..., a propósito do pedido trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., assistente graduada de ..., a exercer funções no Serviço de

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora em 24.02.2017, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

“(...)

..., assistente graduada de ..., a exercer funções no Serviço de ..., na instituição que V.ª Ex.ª superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V.ª Ex.ª que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos pelo período máximo legal, com o seguinte horário de trabalho:

Terça a sexta-feira das 8H às 15H.

Urgência Terça-feira das 20H às 8H.

Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente.”

1.3. A 24.03.2017 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, via mensagem de correio eletrónico, de acordo com a informação que a seguir se transcreve:

“Por requerimento datado de 13 de março de 2017, a trabalhadora ..., titular de um contrato individual de trabalho, sem termo, na categoria de Assistente Hospitalar de ..., desde 01 de agosto de 2016, solicita autorização para a prática de horário flexível, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, em virtude de ter um filho menor de 12 anos de idade, nascido em 02/12/2010, propondo-se realizar a cumprir o horário de trabalho de terça a sexta-feira, das 08:00 horas às 15:00 horas, e um turno de 12 horas afetas ao ..., das 20:00 horas de terça-feira às 08:00 horas de quarta-feira.

A requerente declara que pretende praticar o horário flexível até o menor perfazer 12 anos de idade, ou seja, até 02/12/2022.

Cumpre-nos informar:

1- O requerimento encontra-se instruído com uma declaração da entidade empregadora do cônjuge, na qual consta que “... dada a natureza das suas funções não está dependente de horário fixo.”; uma cópia do horário da turma do menor, não constando a informação referente ao horário de funcionamento do estabelecimento.

2- O requerimento encontra-se devidamente instruído com a informação da chefia, o qual se se junta em anexo;

3- O artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro determina que ao trabalhador com responsabilidades familiares seja autorizada a prática de horários flexíveis, com o objetivo de permitir a conciliação da vida profissional com a vida pessoal;

(...)

6- O requerimento apresentado cumpre os requisitos constantes das alíneas a) e b), sendo omissos quanto à realização do intervalo de descanso, uma vez que os horários de trabalho no pessoal médico em funções no ..., são em jornada contínua. Nos horários do ..., os intervalos de descanso são considerados tempo de trabalho;

7- O Serviço de ... conta atualmente com 20 ..., os quais são insuficientes para assegurar as necessidades expressas do Serviço, quer em atividade programada, quer em atividade urgente;

8- Por tal facto, o ..., tem vindo a recorrer à contratação de Especialistas em regime de prestação de serviços de forma a colmatar as necessidades;

9- O horário proposto pela requerente prevê a dispensa de atividade na segunda-feira e a realização do turno da manhã, de terça a sexta-feira. É ainda proposto a realização do turno de urgência das 20:00 horas de terça-feira;

(...)

10- Conforme se constata, o horário proposto não se encontra conforme ao disposto no Acordo Coletivo de Trabalho n.2 2/2009, uma vez não garantir o descanso no período de trabalho imediatamente seguinte à realização do trabalho noturno;

11- Com efeito, atento o disposto no n.9 4, da Cláusula 42fi do Acordo Coletivo entre o, e outros e a Federação nacional dos Médicos e outro, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego, n.2 41, de 8 de novembro de 2009, aditado pela publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, n.2 30, de 15 de agosto de 2016, sempre que os trabalhadores médicos devam "... exercer a sua atividade por mais de oito horas num período de vinte e quatro horas em que executem trabalho noturno durante todo o período referido no n.º1, fica garantido um descanso compensatório obrigatório, com redução do período normal de trabalho semanal no período diário imediatamente seguinte, correspondente ao tempo de trabalho que nas vinte e quatro horas tiver excedido as oito horas."

12- No horário proposto pela requerente constata-se que o mesmo não prevê a realização do descanso obrigatório;

13- Ao invés, à quarta-feira, encontra-se mencionado um turno das 08:00 horas às 15:00 horas, o qual, sabemos de antemão, a trabalhadora não realizará porque gozará o descanso compensatório com prejuízo do horário semanal de trabalho;

14- Assim, um regime que se pretende de carácter excecional, e que deverá ocorrer apenas nas situações em que o trabalhador tem o seu horário de trabalho previsto para uma manhã, e que por uma razão imprevista é chamado a realizar trabalho noturno, adquirindo assim o direito a um descanso compensatório com prejuízo do horário de trabalho, passa a ser instituído como uma regra geral na elaboração do horário de trabalho;

15- Desta forma, encontrando-se a trabalhadora vinculada ao ... por um contrato individual de trabalho que prevê a realização de 40 horas semanais, a mesma apenas realizará 33 horas semanais;

16- Acresce ainda que, o n.º1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, prevê que o regime de horário flexível possa ser exercido por ambos os progenitores. Todavia, não dispondo o cônjuge de um horário rígido, não existe nenhum impedimento objetivo a que o acompanhamento do menor seja efetuado por ambos os progenitores permitindo, desta forma, a compatibilização entre a atividade profissional e a vida pessoal da trabalhadora;

17- De igual modo, a trabalhadora não apresenta qualquer argumento objetivo para que lhe seja fixada a realização do turno de urgência das 20:00 horas de terça-feira às 08:00 horas de quarta-feira;

18- De acordo com a informação prestada pela Diretora do Serviço, o horário de trabalho da requerente tem vindo a ser ajustado às respetivas necessidades e preferências, sem prejuízo do funcionamento do serviço;

19- Assim, pese embora a obrigação que impende sobre as entidades empregadoras no sentido de autorizar a flexibilidade do horário de trabalho, conforme requerido pelo trabalhador, considera-se que na situação em concreto, o deferimento da pretensão coloca em causa o funcionamento do serviço face à impossibilidade de substituir a trabalhadora;

20- Com efeito, o ... tem vindo a encerrar tempos operatórios e a cancelar intervenções cirúrgicas de uma forma muito significativa, face à dificuldade de contratar Especialistas de ..., pelo que a autorização da flexibilidade do horário de trabalho conforme requerido pela trabalhadora, se traduzirá numa dificuldade acrescida na distribuição dos tempos operatórios.

21- Dada a natureza da atividade profissional exercida, a mesma encontra-se sujeita a adaptações sempre que o regular funcionamento do serviço o exige, existindo uma impossibilidade real de substituir a trabalhadora face ao nível de complexidade da função, pelo que a fixação de um horário de trabalho em apenas quatro dias da semana, com turnos pré-definidos por um período de cinco anos, além de não garantir o cumprimento da legislação em vigor, não permite acautelar o regular funcionamento do serviço.

Mais se informa que a intenção de indeferimento deverá ser comunicada à requerente no prazo de 20 dias consecutivos, após a data de receção do requerimento, sendo o prazo limite o dia 2 de abril de 2017."

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação em 27.03.2017, nos seguintes termos:

"Apreciação da recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhador com responsabilidade familiar.

Após a leitura da comunicação da intenção de indeferimento e dos pareceres anexos, cumpro-me discordar do seu conteúdo por vários motivos:

O meu pedido deu entrada no Serviço de Recursos Humanos no dia 24 de fevereiro de 2017 e deveria ter sido analisado no prazo legal de 20 dias. O prazo legal de 20 dias foi aliás referido na v/ comunicação de 28 de fevereiro de 2017. No entanto, a notificação sobre a intenção de indeferimento foi-me enviada a 24 de março de 2017, por correio eletrónico e com a referência de que o meu pedido tinha sido apresentado no dia 13 de março de 2017, o que não está correto.

Em 28 de fevereiro fui informada por correio eletrónico interno da instituição que o meu requerimento apenas estaria completo após a entrega de uma declaração da entidade empregadora do conjugue atestando o respetivo horário de trabalho. Apesar de a entrega de tal declaração não ser um requisito legal nestes processos, entreguei-a no dia 1 de março. Assim, a análise do meu pedido deveria ter sido concluída em 20 dias a contar de 24 de fevereiro ou quando muito a contar de 1 de março. Em qualquer caso, não foi cumprido o prazo legal. Só por si, este facto levaria à aceitação do pedido por parte do empregador, tal como estabelece o n.º 8, alínea a), do art. 57.º do Código do Trabalho.

Assinei contrato individual de trabalho de 40 horas semanais nesta instituição no dia 1 de Agosto de 2016, 12 horas das quais no Até á data ainda não me foi atribuído nenhum horário de trabalho. O meu horário varia semanalmente, chegando ao meu conhecimento através dos mapas do horário de trabalho que são mensais para escala de urgência e semanais para restante horário. Estes são divulgados á sexta-feira, para serem aplicados na semana seguinte. Os turnos manhã/tarde são completamente variáveis de semana para semana tornando muito difícil a conciliação da atividade profissional com a familiar.

O meu pedido de horário foi baseado no período matinal do ..., das 8h às 15h, de forma a não afetar o funcionamento deste, e sob a forma de jornada contínua com descanso de 30 minutos no final do turno, das 14h30 às 15h, de acordo como horário que está a ser praticado no Serviço de Este horário permite-me ir buscar o meu filho à escola pelas 16h30, hora a que o pai normalmente não tem disponibilidade.

O meu pedido para fazer Urgência noturna tem a ver com o facto de o pai não trabalhar à noite, podendo ficar com o menor, e eu poder realizar o turno de 12 h de urgência contínua e ficar com as tardes disponíveis para o menor. Também é um horário que é praticado por vários colegas do Serviço como se pode verificar nas escalas em anexo, com o conhecimento do SRH.

O horário de quarta-feira é relativo ao descanso compensatório obrigatório por trabalho noturno, com redução do período normal de trabalho semanal no período de trabalho diário imediatamente seguinte, previsto no Acordo Coletivo de Trabalho n.º 2/2009, clausula 41, n.º 4, com a retificação feita no Aviso n.º 9746/2016, e que pode corresponder ao turno da manhã ou da tarde. Assim, não é verdade o que diz um dos pareceres, sobre a inexistência de garantia de “descanso no período de trabalho imediatamente seguinte à realização do trabalho noturno”.

O mesmo parecer entra em contradição evidente, uma vez que transcreve o citado Aviso, em que a redução do período normal de trabalho semanal está claramente contemplada, e depois alega que vou fazer um horário de 33 horas, não cumprindo com o horário de 40 horas semanais estipulado no contrato de trabalho. No entanto, as 33 horas resultam meramente de descontar as 7 horas de descanso por trabalho noturno ao horário de 40 horas que está contratado.

Num dos pareceres alega-se: “um regime que se pretende de carácter excepcional e que deverá ocorrer apenas nas situações em que o trabalhador tem o seu trabalho previsto para uma manhã e que por uma razão imprevista é chamado a realizar o trabalho noturno, adquirindo assim o direito a um descanso compensatório com prejuízo do horário de trabalho, passa a ser instituído como uma regra na elaboração do horário de trabalho”. No entanto, este não é um regime excecional, uma vez que todas as noites estão escalados dois anestesistas no Serviço de Anestesia do ..., alguns dos quais com horário fixo noturno, e que

usufruem regularmente do direito à redução de horário para descanso compensatório. Isso pode ser observado nas escalas em anexo. Por outro lado, nada na regulamentação aplicável condiciona a fruição do descanso compensatório ao carácter regular ou não excepcional do trabalho noturno."

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. 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, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, 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.

2.3.1. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que "o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário 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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.3.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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/a 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.

2.3.3. 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, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.3.4. 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

2.4. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “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”.

2.4.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

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

- 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”.

2.4.2. 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.

2.5. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

2.6. Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade

profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.7. De salientar que os normativos relativos à proteção na parentalidade são aplicáveis, também aos/às trabalhadores/as em funções públicas por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho.
- 2.8. No contexto descrito a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível, compreendido Terça a sexta-feira das 8H às 15H e Urgência Terça-feira das 20H às 8H, pelo período máximo legalmente previsto.
- 2.9. Importa acrescentar que ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.10. Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou 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.
- 2.11. É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço 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 inequívocas 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 como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

- 2.12.** Ora, tendo em conta que o pedido de trabalho em regime de horário flexível foi rececionado na entidade empregadora a 24.02.2017, a mesma notificou a trabalhadora da intenção de recusa, em 24.03.2017, isto é, após o prazo de 20 dias postulado no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, uma vez que a notificação deveria ter sido efetuada até dia 16.03.2017, inclusive.
- 2.13.** Neste sentido, o Código do Trabalho, ao abrigo da al. a) do n.º 8 do artigo 57.º determina que o empregador aceita o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos *“se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido”*.
- 2.14.** Sem prejuízo do anteriormente exposto, acresce que a entidade empregadora apresenta razões que podem indiciar exigências imperiosas, contudo, não demonstram objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento. Com efeito, a entidade empregadora não concretiza quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido por aquela trabalhadora.
- 2.15.** De facto, não resulta da intenção de recusa quantos/as são necessários/as por turno e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento do serviço onde está afeta a trabalhadora requerente.

- 2.16.** Muito embora a entidade empregadora alegue que a trabalhadora não cumpre as 40 horas semanais a que está obrigada, bem como no horário requerido não esteja previsto o descanso obrigatório, mais se refira que nos termos n.º 4 da Cláusula 42.^a do Acordo Coletivo entre o e outros e a Federação Nacional dos Médicos – FNAM e outro, *“No caso de trabalhadores médicos com funções assistenciais, sempre que devam exercer a sua atividade por mais de oito horas num período de vinte e quatro horas em que executem trabalho noturno durante todo o período referido no n.º 1, fica garantido um descanso compensatório obrigatório, com redução do período normal de trabalho diário imediatamente seguinte, correspondente ao tempo de trabalho que, nas vinte e quatro horas anteriores, tiver excedido oito horas.”*
- 2.17.** Assim, uma vez que o horário requerido para o dia de quarta-feira representa o descanso compensatório obrigatório que é contabilizado como tempo de trabalho, verifica-se que a trabalhadora completa as 40 horas para as quais foi contratada.
- 2.18.** Relativamente ao requisito insito na alínea b) i) do n.º 1 do já referido artigo 57.º, tal declaração compete ao/à trabalhador/a requerente do horário flexível, não decorrendo da lei que tal declaração tenha de ser comprovativa da sua situação familiar ou que deva ser emitida por outra entidade, nomeadamente da Junta de Freguesia. Na verdade, o legislador exige, apenas, uma declaração simples da qual conste que o/a menor vive com o/a requerente em comunhão de mesa e habitação, requisito que foi devidamente observado aquando do pedido formulado pela trabalhadora requerente.
- 2.19.** Quanto à afirmação da entidade empregadora no que concerne à declaração do horário de trabalho do cônjuge da trabalhadora, tal não releva para o processo, nem tão pouco significa que o pedido de autorização não esteja conforme, visto que no âmbito do regime de horário flexível, não resulta do disposto na legislação que a trabalhadora tenha que fazer prova da situação profissional do cônjuge ou do horário do mesmo. Esclareça-se que ao abrigo do artigo 57.º do Código do Trabalho só e apenas no regime de trabalho a tempo

parcial é que tem que constar do requerimento a declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional.

- 2.20.** Saliente-se 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 protecção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., uma vez que o mesmo está aceite nos precisos termos, de acordo com a alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 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, aplicáveis, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE ABRIL DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A

EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, TENDO O REPRESENTANTE DO MINISTÉRIO DAS FINANÇAS APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO RELATIVA A ESTE E OUTROS PROCESSOS:

“Voto favoravelmente todos os pareceres.

No entanto, considero que a aceitação do pedido nos seus precisos termos justificaria a dispensa de apreciação substantiva”.