

PARECER N.º 434/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do 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.

Processo n.º 1160/FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 26/07/2017, da empresa ..., **LDA.**, um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., Empregada Comercial Grau III.

1.2. Através de requerimento datado de 28/06/2017 e rececionado em 29/06/2017, a representante legal da referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível “das 9H às 19h, de segunda a sábado”, nos termos que se transcrevem:

Assunto: Pedido de manutenção do posto de trabalho na Loja de ...

Exmos. Srs.

Como é do vosso conhecimento, a minha constituinte, ... é mãe de um menino de apenas 4 anos de idade. Neste momento a mesma está sozinha, não tendo mais ninguém no seu agregado familiar que a possa auxiliar ou dar apoio com o menor.

Isto significa que é a mesma que tem de assegurar todas as necessidades básicas do menor, incluindo o ir buscar ao colégio e levar, tendo, pois, necessidade de ter um horário que lhe permita tal, não podendo trabalhar por turnos, nem tão pouco ser colocada num posto de trabalho onde exista escassez de transportes públicos, uma vez que a mesma não tem carta de condução.

A mesma neste momento poderá assegurar um horário das 09H às 19h, de segunda a sábado.

De acordo com a lei geral de trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o artigo 56.º na redação dada pelo decreto-Lei 120/2015 de 1 de setembro, diz o seguinte:

“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

1), 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 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1"

Ora de acordo com este preceito legal, a trabalhadora em causa, tem direito a ter um horário que lhe permita fazer face as necessidades do seu filho, não podendo ser colocada num posto de trabalho em que ponha em risco a situação do seu filho menor. Aguardamos uma resposta dentro do prazo legal`.

1.3. Através de carta datada de 19/07/2017 a entidade empregadora comunicou a recusa do pedido, com os seguintes fundamentos:

Assunto: Pedido de manutenção do posto de trabalho na loja de ...

Exma. Colega,

Acuso a receção da carta que a Exma. Colega, mandatada pela Sra. D. ..., dirigiu à minha Constituinte, ..., LDA., datada de 28/06/2017, cujo teor mereceu a minha melhor atenção.

Com efeito, a ..., LDA. tem ao seu serviço, desde 12/06/2009, a Trabalhadora ..., a qual exerce atualmente as funções correspondentes à categoria profissional de "Empregada Comercial Grau III".

Cumpra, desde já, salientar que, muito embora a Exma. Colega indique como assunto da comunicação enviada "Pedido de manutenção do posto de trabalho na Loja de ...", não resulta claro em que se traduz afinal o pedido da Trabalhadora: se na manutenção do posto de trabalho na Loja de ... ou se na prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Sem prejuízo, dir-se-á que a Trabalhadora, muito embora esteja alocada, desde o passado dia 01/01/2017, ao estabelecimento comercial ... , sito na ..., tem continuado a exercer funções no estabelecimento comercial ..., sito na ..., em ..., por mera tolerância da ..., LDA., que acedeu ao pedido da Trabalhadora, no sentido de, por razões várias, aí se manter até meados do ano de 2017.

Sendo certo que, nesta data, a mesma já deveria ter passado a exercer funções naquele outro estabelecimento, sito em ..., conforme oportunamente definido e comunicado à Trabalhadora. De referir que o indicado estabelecimento (...) situa-se, além do mais, no concelho de residência da Trabalhadora.

Acresce que, quanto ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, importa referir, à partida, que a ..., LDA. desconhece — e não tem obrigação de saber — se estão verificadas, ou não, as circunstâncias que permitem a autorização de trabalho de acordo com o regime solicitado. Nem a Trabalhadora o comprova.

Por outro lado, o pedido não satisfaz os requisitos previstos na lei, conforme é do conhecimento da Exma. Colega.

Adicionalmente, esclarece-se que, pese embora a Trabalhadora requeira um horário flexível, enquadrando-o no artigo 56.º do Código do Trabalho, na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 120/2015 de 01 de Setembro, a verdade é que aquilo que solicita não corresponde ao conceito de horário flexível previsto na lei.

Segundo o n.º 2, do artigo 56.º do Código do Trabalho, o horário flexível é “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal do trabalho diário”, competindo, não obstante, ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando para o efeito “os períodos para início e termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário — alínea b), do n.º 3, do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Por outras palavras, o horário flexível permite ao trabalhador escolher as horas em Ç 3J1) que inicia e termina a sua atividade, dentro das margens de tempo determinadas pelo empregador.

Todavia, aquilo que a Trabalhadora solicita é, antes, um horário de trabalho fixo, com hora de entrada às 09h00m, e de saída às 19h00m, de segunda a sábado. Este tipo de horários não beneficia do regime especial dos horários flexíveis, previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

A Trabalhadora requer ainda uma alteração do regime de folgas, no sentido de gozar os dias de descanso semanal sempre ao domingo, o que também não se enquadra no regime de flexibilidade horária previsto no artigo 56.º do CT.

Por tais motivos, a ..., LDA. entende igualmente que não está obrigada a atribuir à Trabalhadora o horário solicitado.

Sem prejuízo do supra exposto, cumpre, ainda, informar que, lamentavelmente, não se afigura possível, neste momento, à ..., LDA., autorizar a prestação de trabalho em regime de horário flexível, não obstante os motivos invocados.

Na realidade, o regime de horário solicitado, a ser concedido, comprometeria irremediavelmente o funcionamento de qualquer dos estabelecimentos comerciais mencionados. Pois que, estando em causa o estabelecimento comercial a que a Trabalhadora está alocada (...), tratando-se o mesmo de uma loja de centro comercial, o correspondente período de abertura ocorre de segunda a domingo entre as 10 horas e

as 23 horas, não sendo, por isso, compatível com o requerido.

Sendo certo que, mesmo quanto ao estabelecimento sito em ..., o período de funcionamento deste ocorre de segunda a sexta-feira, entre as 09 horas e entre as 19h30m, e ao sábado, entre as 09 horas e as 14h30m.

Note-se que grande parte dos estabelecimentos da ..., LDA., entre os quais aquele a que a Trabalhadora está formalmente afeta, estão inseridos em centros comerciais, cujo período de funcionamento se prolonga até às 23 ou 24 horas, estando abertos ao público de segunda a domingo, como é o caso do estabelecimento sito no

Acresce que, o número de Colaboradores do estabelecimento a par da necessidade de rotatividade dos mesmos por forma a garantir, entre outros, o cumprimento do período normal de trabalho, dias de descanso e férias, não permitem, igualmente, assegurar o horário pretendido pela Trabalhadora e, em simultâneo, a satisfação das necessidades da empresa no atendimento ao público e prestação dos serviços disponibilizados.

Como a Trabalhadora bem sabe, o estabelecimento de ..., onde a Trabalhadora ainda se encontra, não obstante estar alocada ao estabelecimento sito no ..., tem afetas quatro Colaboradoras, entre as quais a Sra. D. ... Sendo as quatro, essenciais ao funcionamento da loja, no sentido de assegurar as ausências de cada uma das Colaboradoras, entre as quais a Trabalhadora ..., por motivo de folga, férias ou qualquer outro, conforme se passará a enunciar. Na situação em apreço, uma das Colaboradoras apenas trabalha 30 horas por semana em virtude da dispensa para amamentação de que está a usufruir; outra das Colaboradores padece de doença crónica; e a restante solicitou recentemente o estatuto de Trabalhadora-Estudante.

O desejável seria ter duas pessoas a abrir o estabelecimento e outras duas a encerrá-lo. Porém, para que o estabelecimento funcione minimamente é essencial que, pelo menos, uma pessoa esteja presente no horário de abertura do estabelecimento, outra aquando do respetivo encerramento e outra no período intermédio.

O que não será possível assegurar se, por mera hipótese académica, se concedesse, agora, o regime de horário flexível à Trabalhadora.

Sendo certo que, em face das limitações apresentadas, a ..., LDA. nem sequer conta, no momento, no estabelecimento em causa, com a plenitude de recursos humanos necessários à normal prossecução da sua atividade.

Nessa medida e estando em causa exigências imperiosas do funcionamento da empresa, que, como se referiu, não são conciliáveis com o solicitado pela Trabalhadora, a ..., LDA. é forçada a recusar o pedido.

Por último, denote-se que a maioria de Colaboradores da ..., LDA. são mulheres, situando-se a média de idades do universo feminino entre os 30 e os 40 anos.

Sendo inviável a concessão do regime de horário flexível a todos os trabalhadores (mulheres e homens) com filhos menores de 12 anos de idade, pois, nessa hipótese, a empresa jamais subsistiria.

Se por um lado é evidente, por tudo quanto se expôs mas sobretudo pela 'ratio' de colaboradoras na empresa e respetiva média de idades, que a ..., LDA. proporciona a igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres na ..., LDA., por outro a atividade da empresa impõe que se efetue uma gestão eficaz e ajustável às necessidades de serviço que se vão fazendo sentir, garantindo, no entanto, uma distribuição equitativa dos horários de fecho entre os vários colegas da equipa.

Para tanto, é essencial a rotatividade entre trabalhadores, por forma a colmatar ausências, quer por absentismo ou por impossibilidade de prestar trabalho, dias de descanso e férias, dispensas (entre as quais para amamentação), sem, contudo, pôr em causa o horário de funcionamento do estabelecimento. Como, aliás, decorre da lei.

Dispõe o artigo 221.º, n.º 2, do Código do Trabalho que “Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.” E é precisamente isso que a ..., LDA. tem vindo a fazer.

O que, em todo o caso, não é possível assegurar de forma definitiva, pelos motivos já elencados.

Em face do exposto e na certeza da melhor compreensão e colaboração da Sra. D. ..., agradeço, desde já, à Exma. Colega os seus bons ofícios nesse sentido, mantendo-me ao dispor para prestar qualquer informação ou esclarecimento adicional que entenda ser necessário e/ou oportuno.

- 1.4. Do processo remetido à CITE não consta a apreciação da trabalhadora, apesar da entidade empregadora no ofício que remeteu à CITE a solicitar a emissão do parecer prévio, mencionar que a *“trabalhadora apresentou a sua apreciação aos motivos de recusa invocados pela ..., LDA., o que fez mediante e-mail remetido pela sua Ilustre Mandatária em 21/07/2017, cuja junção ao presente pedido de parecer está vedada pelo artigo 113.º do Estatuto da Ordem dos Advogados, atendendo ao seu carácter confidencial. Reiterou, no entanto, o anteriormente solicitado.”*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...).”

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

2.3. 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.”

2.4. 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.”

- 2.5. 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).
- 2.6. 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/às trabalhadores/as 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.
- 2.7. 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.

- 2.8. 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.
- 2.9. 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 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.
- 2.10. 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.
- 2.11. 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.
- 2.12. 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.

III – ANÁLISE

- 3.1 No caso em análise, a Mandatária da trabalhadora solicitou à entidade empregadora a averiguação da possibilidade da *“manutenção do posto de trabalho na Loja de ...”* referindo ainda *“A mesma neste momento poderá assegurar um horário das 09H às 19h”*.
- 3.2 O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário, por escrito, ao empregador com a antecedência de 30 dias;
 - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Apresentar declaração que confirme que o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 3.3 Não obstante, a Mandatária da trabalhadora ter indicado a pretensão de um horário compreendido entre as 09h00 e as 19h00 de segunda a sábado, tal como estipulado no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho (CT), nada é referido quanto aos requisitos do n.º 1 do artigo 57.º do CT, designadamente o previsto nas alíneas *“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”*.
- 3.4 Em sede de intenção de recusa a Representante Legal da entidade empregadora alega que *“não resulta claro em que se traduz afinal o pedido da Trabalhadora: se na manutenção do posto de trabalho na Loja de ... ou se na prestação de trabalho em regime de horário flexível (...), o pedido não satisfaz os requisitos previstos na lei”*.

- 3.5 Não obstante no pedido da trabalhadora não estar explícito os requisitos descritos no ponto 3.3, depreende-se que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a trabalhadora requerente.
- 3.6 Não constando a alegação da trabalhadora no processo remetido à CITE, pelos motivos transcritos no objeto do presente parecer no ponto 1.4, solicitou esta Comissão, via e-mail, o mencionado documento em falta. A representante legal da entidade empregadora reiterou o mencionado e *"Em face do exposto e de acordo com a fundamentação que antecede, **requer-se que seja a CITE a notificar a Ilustre Mandatária da Trabalhadora para juntar, aos autos, o documento referente à apreciação da trabalhadora nos termos do artigo 57.º n.º 4, 'in fine' do Código do Trabalho.**"*. Na perspetiva de colmatar esta situação, solicitou, esta Comissão via e-mail, à Mandatária da trabalhadora cópia da alegação entregue à entidade empregadora.
- 3.7 Em 08/08/2017 a Mandatária da trabalhadora remeteu via e-mail a apreciação enviada à Representante Legal da Entidade Empregadora, alegando que *"A minha constituinte consegue fazer o horário até às 19h e 30 e o de sábado, não consegue é fazer o horário de centro comercial, pelo que a mesma deverá manter o posto de trabalho na loja de"* Refere ainda que a trabalhadora é mãe solteira e não tem qualquer apoio familiar perto de si, tendo sido vítima de violência doméstica.
- 3.8 É de referir que a entidade empregadora vem alegar que *"a Trabalhadora bem sabe, o estabelecimento de ..., onde a Trabalhadora ainda se encontra, não obstante estar alocada ao estabelecimento sito no ..., tem afetas quatro Colaboradoras, entre as quais a Sra. D. ... Sendo as quatro, essenciais ao funcionamento da loja, no sentido de assegurar as ausências de cada uma das Colaboradoras, entre as quais a Trabalhadora ..., por motivo de folga, férias ou qualquer outro, conforme se passará a enunciar. Na*

situação em apreço, uma das Colaboradoras apenas trabalha 30 horas por semana em virtude da dispensa para amamentação de que está a usufruir; outra das Colaboradores padece de doença crónica; e a restante solicitou recentemente o estatuto de Trabalhadora-Estudante.” (SN)

- 3.9** Nestas circunstâncias, apesar de a entidade empregadora apresentar algumas razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra suficiente, objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, tendo em conta o teor da apreciação da Mandatária da trabalhadora no ponto 3.7 do presente parecer, da recusa da entidade empregadora, ponto 1.3, designadamente, “*Sendo certo que, mesmo quanto ao estabelecimento sito em ..., o período de funcionamento deste ocorre de segunda a sexta-feira, entre as 09 horas e entre as 19h30m, e ao sábado, entre as 09 horas e as 14h30m*”, porquanto os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, deixaram de o estar, uma vez que a trabalhadora já vem a exercer o horário pretendido.
- 3.10** Pelo exposto, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, em razões imperiosas do funcionamento do serviço, porquanto não fica demonstrado que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento da loja onde exerce a sua atividade.

IV - CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- a)** Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa formulado pela ..., **LDA.**, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora

- b) Sobre a matéria convém sublinhar que, para além do dever de as 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 ..., LDA., que na elaboração dos horários de trabalho, seja facilitada essa mesma conciliação à trabalhadora bem como aos/às que estejam nas mesmas condições, em obediência aos princípios legais plasmados no presente parecer.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE AGOSTO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.