

## PARECER N.º 405/CITE/2014

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de 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 1153 – FH/2014

### I – OBJETO

- 1.1. Em 11.11.2014, a CITE recebeu do ..., S.A., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., a exercer funções de operador de supermercado, bem como os fundamentos de recusa e a apreciação da trabalhadora para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, efetuado em 10.10.2014, o trabalhador, que é operador, veio expor e requerer o seguinte:
  - 1.2.1. *“Eu, ..., portador do Cartão do Cidadão n.º ..., residente em ..., a prestar funções de operador no Hipermercado ..., S.A., com o POR ..., nos termos do disposto nos artigo 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, venho por este meio informar V. Exa. que pretendo trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filhas menores de 12 anos.*

*Este pedido é movido pela necessidade de dar assistência aos meus dois filhos menores, uma criança recém-nascida (com duas semanas) — ... que, por motivo da sua condição exige a prestação de cuidados em exclusivo por parte da Mãe, sem prejuízo do auxílio possível prestado pelo Pai, e uma criança de 16 (dezasseis) meses — ..., a qual frequenta a creche, com horário de funcionamento entre às 7h30 e às 19h30, de segunda a sexta-feira, conforme documento em anexo, razão pela qual considero que após terminado o exercício da minha Licença Parental — Inicial (Pai), a 20/10/2014, existirá a dificuldade acrescida em prestar os cuidados necessários à segunda menor, durante a semana, nomeadamente para as deslocações à creche, bem como ao fim de semana, dada a instituição em causa se encontrar encerrada, o que condiciona o garante do bem-estar desta, bem como o meu desempenho profissional, dada a incompatibilização em termos de horários, na medida em que estes limitam o acompanhamento da menor em causa. Para mais acresce a este facto, como de resto é do conhecimento da empresa, que Eu, tal como minha cónjuge, ..., não temos familiares diretos nas proximidades da área em que residimos, a quem possamos confiar a menor, bem como não é do nosso conhecimento qualquer instituição que preste este serviço nos dias de sábado e domingo, que aliás motivou a apresentação por parte dos dois, de um pedido de transferência junto dos Recursos Humanos da Loja de ..., em 27/06/2014, do qual estamos ainda a aguardar resposta, para uma área geográfica onde temos familiares, dado o facto de ambos exercermos funções no mesmo local de trabalho e no mesmo regime de horário rotativo.*

*Neste sentido, e atendendo a que o horário das 08h30 às 18h30, de segunda a sexta-feira, permite ao requerente auxiliar a Mãe a cuidar e acompanhar os seus filhos menores, informo que pretendo trabalhar na modalidade requerida, em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filhos menores de 12 anos, até que a minha filha mais nova perfaça um (1) ano de idade, em*

*conformidade com o artigo 56.º do Código do Trabalho, e que ao abrigo do mesmo me seja fixado o horário de trabalho semanal, das 09h00 às 18h00, de segunda-feira a sexta-feira, a partir do mês de novembro de 2014 até final do setembro de 2015.*

*Mais, declaro ainda viver com os meus filhos, menores em comunhão de mesa e habitação.*

*Para os devidos efeitos, junto anexo os seguintes documentos necessários à apreciação do meu pedido de horário flexível:*

- *Atestado da Junta de Freguesia da área de residência, declarando como os menores de idade vivem ‘em comunhão de mesa e habitação’ comigo;*
- *Cópia dos assentos de nascimento dos menores;*
- *Declaração da Creche com o seu horário de funcionamento;“*

**1.2.2.** E, por carta datada de 03/11/2014, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a sua intenção de recusa do pedido formulado pelo mesmo, designadamente, com os fundamentos que se expõem:

**1.3.** “ Assunto: Requerimento – horário flexível

*Exmo. Sr.*

*Acusamos a receção do seu requerimento para autorização de horário flexível, que recebemos em 13-10-2014 e mereceu a nossa melhor atenção.*

*Em primeiro lugar, informamos que se impõe desde logo a recusa do mesmo, uma vez que os limites temporais indicados não permitem qualquer variação nas oito horas de período normal de trabalho diário que deve prestar, atendendo à necessidade de respeitar um intervalo de refeição de uma hora, pelo que o seu requerimento é inadmissível, por*

*não respeitar os requisitos legais para a atribuição de horário flexível (cfr. artigo 56.º, n.º 3 do Código do Trabalho).*

*Ainda que assim não se entendesse, existem necessidades imperiosas de funcionamento da empresa, que impedem a concessão do horário flexível solicitado, devido ao facto de serem precisamente, os horários de final da tarde, aqueles em que a empresa necessita de mais colaboradores, devido à maior afluência de público à Loja, e, a ser o mesmo atribuído, a empresa ficaria desprovida de trabalhadores em número suficiente nesse período.”*

**“ANEXO**

*Exposição de Motivos*

*..., S.A., vem, no cumprimento do disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho (ou CT), expor os motivos da intenção de recusa do requerimento apresentado pelo trabalhador ... para prestação do trabalho em horário flexível.*

*1.º O colaborador ... trabalhador na empresa desde o dia 05/02/2007.*

*2.º O trabalhador tem a categoria de Operador Supermercado 1 A e presta funções na secção de Grande e Pequeno Doméstico e Climatização...*

*3.º A relação de trabalho é regulada pelo contrato coletivo de trabalho celebrado entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa de Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, com última versão integral publicada no BTE, 1ª Série, n.º 22, de 15 de julho de 2008, de ora avante também designado por CCT.*

*4.º Na Loja são praticados horários diversificados, tendo os trabalhadores a tempo completo períodos de trabalho de 8 horas diárias e com dias de descanso semanal rotativos, nos termos da cláusula 11ª do CCL vigorando as escalas de horário por um período mínimo de um mês.*

*5.º Na Loja os horários são organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 dias da semana, pois o*

*estabelecimento está aberto ao público durante os 7 dias da semana, em conformidade com a cláusula 10ª n.º 1, alínea c) do CCT.*

*6.º O descanso semanal é organizado para que coincida, pelo menos, a 15 domingos por ano, dos quais 5 desses domingos combinam, preferencialmente, com descanso ao sábado, em conformidade com a cláusula 10ª n.º 1, alínea e) do CCT.*

*7.º No regime de horários diversificados com 8 horas de trabalho diário, existem em regra três escalas de horários: o da abertura, focado no período da manhã e início da tarde, o intermédio, focado no período da tarde, e o de fecho, centrado no final da tarde e período noturno em que a Loja se encontra aberta.*

*8.º O trabalhador é pai de uma menor nascida a 1 de junho de 2013 — ... e de outra menor nascida a 23 de setembro de 2014 — ...*

*9.º O trabalhador presta em média 40 horas semanais e 8 horas de trabalho diário, em regime de horários diversificados, praticando o horário de abertura, o intermédio e o de fecho, e em rotação com as demais colegas do mercado.*

*10.º Como acontece, aliás, com a totalidade dos trabalhadores da empresa e da Loja que se encontram em situação idêntica à da trabalhadora.*

*11.º Em 13 de outubro, o trabalhador apresentou um requerimento onde pretende que lhe seja atribuído horário em regime de flexibilidade e a elaboração e afixação de horário de trabalho em período que lhe permita ir buscar a sua filha, ... à creche que frequenta, a qual fecha às 19h30, conforme documentação apresentada.*

*12.º O trabalhador requereu, especificamente, que lhe seja garantido o seguinte horário:*

- Segunda-feira a sexta-feira das 09h00 às 18h00;*
- Folgas aos fins de semana.*

*Até a sua filha mais nova perfazer 1 (um) ano de idade.*

13.º Segundo o disposto no artigo 56.º n.º1 do Código do Trabalho, o trabalhador com um ou mais filhos menores de doze anos tem direito a trabalhar em regime de horário flexível.

14.º Sendo que no regime do horário flexível, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (art.º 56.º n.º 2 do Código do Trabalho).

15.º O horário flexível deve ser elaborado pela entidade patronal, e obedecer às seguintes condições (cf. Art.º 56.º n.º 3 do Código do Trabalho)

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

ii) 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;

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

16.º Da mera leitura do requerimento do trabalhador resulta claro que o mesmo não visa a atribuição de horário flexível, nos termos das condições legais atrás referidas, mas um horário fixo, pois os limites temporais indicados — das 09h00 às 18h00 - não permitem à empresa fixar um período de presença obrigatória de duração igual a metade do período normal de trabalho diário e 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.

17.º De facto, os limites temporais indicados pelo trabalhador não permitem qualquer variação nas oito horas de período normal de trabalho diário que deve prestar, atendendo à necessidade de respeitar um intervalo de refeição de uma hora, pelo que o seu requerimento é inadmissível, por não respeitar os requisitos legais para a atribuição de horário flexível.

18.º Caso assim não se entenda, passa a analisar-se a possibilidade de atribuição do horário pretendido pelo trabalhador, entre as 09h00 e as

18h00 (segunda a sexta-feira), correspondente, na prática, ao horário de abertura de loja (9:00 horas).

19.º Ora, atentas as circunstâncias que passarão a expor-se, a prestação de trabalho, da forma requerida, pela trabalhadora - maioritariamente correspondente ao horário de abertura - é incomportável para a Empresa.

20.º De facto, a Loja tem o período de abertura ao público entre as 9.00 horas e as 23.00 horas de segunda-feira a sábado e das 9.00 horas às 22.00 aos domingos e feriados.

21.º Os mercados (Pequeno e Grande doméstico e Climatização) em que o trabalhador presta serviço, estão adstritos os seguintes operadores:

Nº Empregado	Função	CCJ.(categ.profi )	Nome	Apelido	carga horaria	Estado civil	Nº de Filhos
P0R0330244	VENDEDOR	OPERADOR ESPECIAL	...	...	40	solteira -	2
P0R0331586	VENDEDOR	OPERADOR ESPECLAL.	...	...	40	solteiro	1
P0R0331776	VENDEDOR	OPERADORSUPERM A1	...	...	40	solteiro	0
P0R0331858	VENDEDOR	OPERADORSUPERMIA A1	...	...	40	casada	0
P0R0332491	Praticante/ Estagia	OPERADOR AJUD " 1A	...	...	25	solteiro	0

A soma das cargas horárias dos trabalhadores afetos ao mercado Pequeno e Grande doméstico e Climatização, corresponde assim ao trabalho de aproximadamente 5 (cinco) efetivos e meio a tempo completo.

20.º Para o período de funcionamento da loja, são necessários em média 3 operadores para atendimento ao público e de apoio geral ao mercado, sendo 1 trabalhador afeto ao período de abertura (das 8h30 às 17h30), 1 ao período intermédio (das 11h30 às 20h30) e 1 ao período de fecho (das 14h30 às 23h30), sendo que quando exista montagem de

*campanhas, inventários ou procedimentos de verificação de preços, o que se verifica com alguma frequência, pode aumentar o número específico de efetivos necessários, sendo este um parâmetro essencial para o correto funcionamento do mercado.*

*21.º O ... encontra-se aberto nos sete dias da semana, não encerrando para férias, pelo que há que assegurar o gozo de duas folgas semanais e 22 dias úteis de férias a cada colaborador sem comprometer os contingentes mínimos acima referidos.*

*22.º Dado a região em que se encontra que é fortemente afetada pela venda sazonal, vê reduzido o número de meses para gozo de férias de 12 para 9.*

*23.º Assim, em cada dia existem, em média, 2 colaboradores afetos ao mercado Grande e Pequeno Doméstico que se encontra de folga, e ainda 1 colaborador de férias.*

*24.º Como aqui se demonstra, a concessão de horário nos termos requeridos pelo trabalhador implicaria que este apenas ficaria afeto ao período de abertura, sem qualquer possibilidade de realizar trabalho nos dias em que existisse a necessidade de montagem de campanhas, inventários ou procedimentos de verificação de preços, assim prejudicando gravemente a atividade da empresa, que delas depende.*

*25.º Por outro lado, o CCT aplicável à relação contratual da APH com o trabalhador impõe, na cláusula 10ª, al c), que toda o dia de descanso semanal obrigatório deve coincidir com o domingo em 15 vezes por ano, dos quais cinco devem combinar com o sábado como dia de descanso semanal complementar, excluindo os dias de férias.*

*26.º Ora, nestas condições, a atribuição do horário requerido pelo trabalhador, com gozo fixo do descanso semanal ao sábado e ao domingo, impediria que os colegas pudessem exercer este direito, o que não pode admitir-se.*

*27.º Atento o exposto a ..., SA., (em intenção de recusar o requerimento apresentado pelo trabalhador ...)*

*..., 3 de novembro de 2014*

*O Diretor ...”*

**1.4.** Em 06/11/2014, o trabalhador apresentou a apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, o seguinte:

**1.4.1.** “ ..., 06 de novembro de 2014

*Exmo. Senhor Diretor:*

*Face à vossa comunicação, acompanhada pela justificação dos motivos que impedem a concessão do horário flexível por mim solicitado em 10/10/2014, venho, nos termos e para os efeitos do n.º4 do art.º 57.º do Código do Trabalho, apresentar por escrito a minha apreciação quanto a essa decisão, nos termos e fundamentos seguintes:*

*Ponto prévio:*

*§ - a empresa respondeu à minha solicitação fora do prazo estabelecido no n.º 3 do art.º 57.º do Código do Trabalho, receberam a solicitação no dia 13 de outubro e responderam no dia 03/11/2014.*

*Sem conceder:*

*1 — A empresa pode perfeitamente funcionar com os 6(seis) trabalhadores – e não 5 (cinco) - que estão adstritos ao mercado (Pequeno e Grande Doméstico e Climatização).*

*2 — Não corresponde à verdade que exista, em média, em cada dia, um colaborador de férias.*

*3 — Em média está, em cada dia, um, no máximo dois, colaboradores de folga.*

*4 — São praticados três turnos distintos, pelo que, estão, em cada dia, no mínimo três trabalhadores a laborar.*

*5 — Mesmo que, dos três trabalhadores a laborar, um deles seja o subscritor do pedido, não é verdade que não cumpra 1/3 do horário de trabalho, visto que a saída normal seria às 20H30 e o trabalhador propôs a hora de saída às 18H00.*

6 — *No horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador e neste sentido se tem manifestado a CITE. No entanto,*

7 — *Indo ao encontro das minhas necessidades, bem como das da empresa, proponho um horário entre as 08H15 e as 19H00, de Segunda-Feira a Sexta-Feira, folgando aos Sábados e Domingo, dado que tenho que prestar assistência inadiável e imprescindível às minhas duas filhas menores, uma com 16 meses e a mais nova com 1 (um) mês e meio.*

*Alem disso,*

8 — *Convém frisar que a mãe das menores e sua mulher é trabalhadora da mesma empresa, da mesma loja, ocupando um cargo de chefia.*

*A situação descrita merece a vossa ponderação e deverá o pedido ser deferido nos termos da lei, do interesse da empresa e do respeito pela vida e dignidade humanas.*

*Aguardo a concessão do horário pelos motivos exaustivamente expostos.”*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

2. A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
  - 2.1. Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) 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.
  - 2.2. Na verdade, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar confere ao trabalhador/a com filhos menores de 12 anos a

possibilidade de solicitar ao empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível.

- 2.3.** Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo trabalhador/a, 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 Código do Trabalho.
- 2.4.** Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.5.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que, “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou 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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.
- 2.6.** 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.
- 2.7.** Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, 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, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.
- 2.8.** Em caso de recusa é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores 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, muito embora tenha de ser prestado, poderá ser gerido conforme a conveniência do trabalhador, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.10.** O trabalhador, neste regime de trabalho, 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.** Naturalmente, que a concessão do direito à prática de um horário flexível, ao abrigo das normas sobre proteção da parentalidade, pode implicar, na maioria dos casos, a necessidade de reorganização dos serviços, não sendo esse motivo justificação bastante para recusar o exercício de um direito constitucional e legalmente previsto.
- 2.12.** Cumpre referir que tem sido entendimento desta Comissão ínsito no Parecer n.º 15/CITE/2010 que o intervalo de descanso, não superior a duas horas, pode ser reduzido até um mínimo de 30 minutos, caso se verifique necessário. A redução do período para intervalo de descanso, de uma hora para 30 minutos, no âmbito do horário flexível, contribui para atingir o seu objetivo fundamental, que é o de conciliar melhor, a atividade profissional com a vida familiar.
- 2.13.** No processo ora em apreciação, sem prejuízo do que antecede, o trabalhador pede para praticar horário flexível, indicando a hora de início e termo do período normal de trabalho, isto é, entre as 8 horas e 15 minutos e as 19 horas.
- 2.14.** Atendendo ao pedido formulado importa esclarecer que, em rigor, no âmbito de um horário flexível é possível ao /à trabalhador/a a prática de um horário fixo, ou seja, iniciar e terminar a sua atividade sempre à mesma hora, sem que tal desvirtue o carácter flexível ou converta tal horário em horário rígido.
- 2.15.** Ora, o horário pretendido pelo trabalhador, corresponde ao período de abertura compreendido entre as 8 horas e 30 minutos e as 17 horas e 30 minutos, tal como se pode constatar no ponto 20.º dos fundamentos de recusa apresentados pela entidade empregadora. De referir, ainda, que tal carácter corresponde a uma amplitude enquadrável nos turnos existentes.

- 2.16.** Para o período de funcionamento da loja, são necessários em média 3 operadores, um trabalhador para o período de abertura, outro para o período intermédio e um terceiro trabalhador para o período de fecho, tal como refere a entidade patronal, num total de 6 trabalhadores afetos aquela secção. Ora não se compreendendo, desta forma, como se organiza a rotatividade dos turnos, nem de que forma a atribuição do presente horário ao trabalhador colocaria em causa o funcionamento da loja, uma vez que o trabalhador ficaria assegurar um dos turnos praticados na loja.
- 2.17.** Não relevando, para o efeito, o facto de em data posterior ao termo do prazo para solicitação do parecer prévio à CITE terem ocorrido reuniões com vista ao reajustamento do horário de trabalho, tendo sido apresentadas duas propostas alternativas de horário e consequentes justificações para a alteração ou não alteração do mesmo, por daí não se extrair qualquer consequência legal, em face da inexistência de acordo quanto ao horário alterado, tudo conforme carta datada de 18 de novembro de 2014, junto ao processo.
- 2.18.** No que respeita, a necessidade de assegurar o funcionamento da loja no regime de turnos vem o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho, referir o dever da entidade empregadora facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho), organizando, na medida do possível, os turnos com os interesses e preferências manifestados pela trabalhadora (n.º 2 do artigo 221º do Código do Trabalho).
- 2.19.** Nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento da loja em causa poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente pelos/as trabalhadores/as com direitos

comparáveis o dever de garantir o funcionamento do serviço nos horários a descoberto.

- 2.20.** Cabe referir que o pedido foi recebido pela entidade empregadora a 13 de outubro do presente ano, tendo a mesma o prazo de 20 dias para responder ao trabalhador, ora o prazo terminava no dia 3 de novembro. Ora visto que o dia 2 do mesmo mês foi um Domingo, o último dia do prazo passa para o dia útil a seguir ou seja dia 3 de novembro. Assim sendo foram cumpridos todos os prazos legais.
- 2.21.** Não obstante, caso ocorra alguma alteração anormal das circunstâncias atuais que determinaram a possibilidade do gozo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo Trabalhador, ...
- 3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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, e, 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 1 DE DEZEMBRO DE 2014**