

PARECER N.º 287/CITE/2019

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 1825-FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 06.05.2019 da entidade empregadora "...", pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ... a exercer funções de Supervisora, no estabelecimento

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora, em 04.04.2019, foi elaborado nos termos a seguir transcritos:

"(...) Eu, ..., vossa colaboradora N.º ..., neste momento a exercer funções de operadora de loja ..., venho por este meio requerer que me seja concedido o horário flexível, de acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, nos seguintes moldes e com os demais fundamentos:

I - Do Conceito de horário flexível:

De acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, trata-se de um direito concedido aos/as 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.

II - Motivação:

- Sou Mãe, de uma criança- ..., de 5 meses;*
- No próximo mês de Maio, término da licença de maternidade, voltando a exercer funções, a minha filha terá de frequentar uma instituição "..., cujo horário de funcionamento é das 08:00h às 19:00h, apenas em dias úteis (CFR. Doc. N.º 1);*
- O pai da ... - ..., trabalha, igualmente, num regime de full-time, com folgas rotativas, nesta mesma entidade patronal - COLABORADOR N.º ... ;*

• Tendo em conta que ambos, progenitores, trabalhamos mediante folgas rotativas e, não tendo nos meios financeiros suficientes para assegurar uma instituição ou Ama aos fins-de-semana, torna-se impossível assegurar o auxílio à criança nestes dois dias.

III - Conclusão:

Face à exposição de motivos supra demonstrada e, tendo em conta que estou na disponibilidade de exercer o meu trabalho, todos os dias úteis, no horário que vigora, solicito que me sejam concedidas folgas fixas, aos fins-de-semana, tendo em conta o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

O prazo solicitado e o máximo previsto na lei. (...)"

1.3. Por correio registado datado do dia 22.04.2019, a trabalhadora em 23.04.2019 foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

"(...) Acusamos a receção, no dia 04 de abril de 2019, da carta registada dirigida a ..., solicitando um horário flexível, designadamente a atribuição de folgas fixas ao fim de semana.

Pese embora a ... considere que o pedido formulado e a ela dirigido não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, tramitará o requerimento apresentado tendo em vista a sua apreciação pela CITE.

Em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar o seu pedido de **alteração de horário de trabalho**, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.

(a) **Do conceito de horário flexível e do pedido de alteração ao regime de descanso semanal**
Segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, 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 de trabalho diário**». Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «**Os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)**» (alínea b), n.º 3, artigo 56.º do CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa **margem de tempo definida pelo empregador**. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador [alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT].

V. Exa. indicou que pretende folgas fixas ao sábado e domingo. Acontece que o horário flexível, nada tem que ver com o regime de folgas praticados, mas sim com os períodos de início e de termo da jornada de trabalho.

Já neste sentido teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 18.05.2016, onde se decidiu que «Se o trabalhador pretender exercer esse direito, e ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art. 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art. 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4). Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser esta própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar - o horário flexível diz respeito aos limites diários». (Sublinhado nosso)

Além do acórdão já referido, também o Tribunal Judicial do Porto, 5ª Secção do Trabalho, J2, em 14.10.2016, aderindo à tese sustentada pelo Tribunal da Relação de Lisboa em 18.05.2016, mais acrescentou que "[d]o exposto, resulta que para além da circunstância de estar em causa o próprio funcionamento da empresa, não nos podemos alhear da circunstância de existirem outros trabalhadores nas mesmas circunstâncias e que desse modo não poderiam, ou ficariam muito limitados a folgar aos sábados e domingos, o que levaria a um tratamento diferenciado e discriminatório relativamente à Ré.

Ademais, a Convenção Coletiva de Trabalho aplicável à presente relação laboral (CCT entre APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros) dispõe, na respetiva Clausula 10.ª, alínea c), o seguinte: " nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias. "

*Desta forma, e conforme esclarecido, o direito a horário flexível consagrado no Código do Trabalho **nada tem que ver com a escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso semanal**, pelo que o regime de folgas não tem qualquer relação com o direito consagrado no artigo 56.º do CT.*

Em suma, o seu pedido não foi formulado de acordo como regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT. não configurando, por conseguinte, um horário flexível.

Sem prescindir,

(b) Das exigências imperiosas do funcionamento da loja ...

Com efeito, V. Exa. exerce funções de Supervisora de caixa no ... (doravante designada por «loja»), exercendo as funções na secção de A loja está aberta ao público todos os dias entre as 08h00 e as 21h30.

V. Exa. tem um período normal de trabalho de **40 horas semanais** e pratica horários diversificados desde a data de admissão.

Isto posto:

1. A loja tem um total de 54 trabalhadores, dos quais 34 trabalham a tempo inteiro e 20 trabalham a tempo parcial.
2. Existem 16 trabalhadores com filhos no seu agregado familiar.
3. Todos os trabalhadores prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal.
4. Todavia, existem 2 trabalhadores que se encontram fora desta situação, uma vez que um tem um regime diferente por causa do exercício de responsabilidades parentais; e existe uma trabalhadora com horário flexível.
5. Por sua vez, V. Exa. integra a secção de ..., composta por 3 trabalhadores a tempo inteiro, onde se inclui.
6. Os trabalhadores que integram a secção de V. Exa. são responsáveis por um conjunto de tarefas que envolvem, em primeiro lugar, o atendimento ao cliente, sempre que este se desloca ao Balcão de Informação, mas também o auxílio aos processos de gestão de recursos humanos da loja.
7. No que diz respeito ao atendimento ao cliente, esta é uma função com especiais nuances, uma vez que o cliente tanto se poderá ali deslocar num contexto de pedido de informação ou de esclarecimento, como para solicitar uma troca ou devolução de artigos ou ainda para realizar reclamações ou sugestões.
8. Ou seja, são exigidas competências interpessoais diferentes daquelas que se exigem no âmbito da venda direta, e que se caracterizam por um nível de responsabilidade e de atenção superiores.
9. Em segundo lugar, incluem-se ainda tarefas de apoio administrativo essenciais para o bom funcionamento da loja, tais como:
 - a. Gestão de horários;
 - b. Registo de formações;
 - c. Avaliação dos trabalhadores da secção;
 - d. Contagem do café;
 - e. Pedidos de adiantamento;
 - f. Fecho de folhas de caixa;
 - g. Mapa de entregas ao domicílio;
 - h. Gestão de consultas médicas;
 - i. ...;
 - j. ...;

k. Parque de estacionamento (retirada do dinheiro);

l. Sugestões e reclamações.

10. Por estas razões, todos os supervisores receberam formação específica, tanto em contexto de sala, como em contexto de loja, numa vertente mais prática.

*11. Por forma a assegurar a realização de todas estas funções, e considerando que a secção apenas dispõe de 3 trabalhadores, **são necessários, pelo menos, 2 trabalhadores por dia para garantir o seu funcionamento.***

12. É necessário um trabalhador para garantir o turno de abertura e outro para o turno de fecho.

13. Contudo, poderão existir dias em que se encontra presente o terceiro trabalhador, o qual ajudará a garantir o apoio nos períodos de maior movimento, bem como a facilitar os intervalos para refeição dos trabalhadores.

14. Em termos de horários, os mesmos são organizados por forma a acompanhar o período de funcionamento da loja e, pese embora possam ter alguma variação, correspondem aos seguintes:

a. 07h30 as 17h00 (abertura)

b. 10h00 às 19h30; 12h30 às 22h00 (fecho)

*15. Caso o número de trabalhadores disponíveis seja inferior a este número, a secção **não conseguirá garantir as várias tarefas necessárias ao seu funcionamento.***

*16. Os períodos com maior afluência de clientes verificam-se ao todos os dias entre as 11h00 e as 15h00 e entre as 17h00 e as 21h00, aumentando consideravelmente aos **fins de semana.***

Ora,

17. V. Exa. apenas solicitou folgas fixas ao sábado e ao domingo.

18. Ou seja, em momento algum requereu um horário flexível.

19. A este respeito, a loja tentou chegar a um acordo para alcançar uma solução mais equilibrada, fora do âmbito do horário flexível, mas tal não foi possível.

20. Em todo o caso, a loja não tem capacidade para atribuir folgas fixas a V. Exa.

21. Além das tarefas inicialmente abordadas, no turno da manhã, os trabalhadores da secção de V. Exa. são responsáveis por realizar a abertura de secção, colocação de fundos nas caixas e contagem do cofre.

22. Já no turno de fecho, é realizado o fecho de todos os POS, limpeza e reposição de consumíveis, contagem de cofre e pedido de trocos.

23. No caso particular de V. Exa., é ainda responsável por manter a apresentação da montra da ... ao longo do dia, bem como o aconselhamento ao cliente acerca dos medicamentos não sujeitos a receita médica vendidos na loja.

24. De entre as tarefas indicadas, a contagem do cofre implica uma grande responsabilidade e confiança, daí que, como se pode deduzir, só os trabalhadores da secção ... e o próprio Gerente a possam realizar.

Além disto,

25. A secção de ... tem 3 trabalhadores a tempo inteiro.

26. São necessários **2 trabalhadores por dia** para garantir a abertura e o fecho da secção.

27. Ademais, ao longo do ano é necessário permitir o gozo das férias dos trabalhadores que a integram, com exceção da altura da Páscoa e do mês de dezembro, devido ao funcionamento da loja.

28. Isto sem contar com outro tipo de circunstâncias, designadamente faltas por doença, assistência a família, baixas médicas, etc.

29. Por outro lado, é absolutamente impossível alterar o esquema de folgas dos restantes trabalhadores da secção, vigorando a rotatividade de folgas,

30. Bem como a obrigação de assegurar pelo menos 15 domingos por ano.

31. O Contrato Coletivo aplicável, já mencionado, determina que «nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar, preferencialmente com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias».

32. O fim de semana coincide o período de maior afluência.

Assim,

33. Se lhe forem atribuídas folgas fixas, existirão dias em que estará na loja apenas um supervisor, ou seja, a secção deixaria de ter atendimento num dos turnos já indicados,

34. E, além disto, não estaria nenhum trabalhador da secção nos períodos de refeição do trabalhador que estivesse a assegurar o horário.

35. Assim, em face desta obrigatoriedade em assegurar a rotatividade dos dias de descanso semanal por forma a que coincidam com os domingos, também consecutivamente em relação aos sábados, **a atribuição do horário solicitado levaria à não realização de um dos turnos, algo que só seria possível colmatar mediante a contratação de outro trabalhador.**

36. Além de que a atribuição do horário requerido poderá colocar em causa a norma prevista no contrato coletivo, pelo que tal solução seria **ilegal**.

37. Ademais, o funcionamento da loja ficaria comprometido pela atribuição de um horário fixo devido ao facto de existir um aumento considerável das vendas ao **fim** de semana, em particular ao final da tarde.

Consequentemente,

38. A não realização de tarefas essenciais à secção de ... coloca em causa não só a própria secção, mas também toda a loja, devido às tarefas de apoio administrativo que aquela assegura.

39. Também o apoio ao cliente sairá prejudicado, pois não será assegurado um dos horários par parte dos trabalhadores com formação e experiência adequadas.

40. Ao admitir-se a concessão do horário solicitado a secção não teria um quadro suficiente para responder às suas necessidades e essa situação só seria resolvida mediante a contratação de um trabalhador para substituição do trabalhador ou a prestação de trabalho não previsto, o que acarretaria custos adicionais, algo que a loja não está na disponibilidade de suportar.

Em suma,

41. Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho, intervalo de descanso e organização dos dias de descanso semanal) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento da loja, é este o único esquema organizativo possível.

42. A atribuição do regime de folgas solicitado causaria prejuízo a loja.

43. Designadamente durante os fins de semana, altura em que a loja deixaria de contar um trabalhador a tempo inteiro (V. Exa.).

44. Um tratamento preferencial a V. Exa. iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta.

45. E, como se viu, existem outros colaboradores com filhos menores de idade, os quais ficariam numa situação desfavorável.

46. Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de alteração ao regime de folgas.

Informamos que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de **5 (cinco) dias** a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será remetido, por mera cautela, para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de a ..., entender que o pedido de V. Exa. não se encontra fundamentado, conforme o exigem os arts. 56.º e 57.º do CT. (...)"

1.4. Em 26.04.2019, a trabalhadora remeteu por correio registado a resposta à intenção de recusa, que a entidade empregadora recebeu no dia 29.04.2019, nos seguintes termos:

“(...) Acuso a receção da V/ recusa relativa ao meu pedido de horário flexível, concedido ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do CT, pelo que venho desta forma afirmar que mantenho o solicitado, reforçando, mais uma vez, os motivos que me levam a esta pretensão, sendo estes os seguintes:

I- Motivação:

- *Sou Mãe, de uma criança- ..., de 5 meses;*
- *No próximo mês de Maio, término da licença de maternidade, voltando a exercer funções, a minha filha terá de frequentar uma instituição ..., cujo horário de funcionamento é das 08:00h as 19:00h, apenas em dias úteis (CFR. Doc. N.º 1 junto com a comunicação inicial);*
- *O pai da ... - ..., NIF ..., trabalha, igualmente, num regime de full-time, com folgas rotativas, nesta mesma entidade patronal- COLABORADOR N.º ...;*
- *Tendo em conta que ambos, progenitores, trabalhamos mediante folgas rotativas e, não tendo nós meios financeiros suficientes para assegurar uma instituição ou Ama aos fins-de-semana, torna-se impossível assegurar o auxílio à criança nestes dois dias.*

II - Do conceito de horário flexível:

De acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, trata-se de um direito concedido aos/as 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.

Ora, sendo eu, Mãe de uma criança de 5 meses, estou, perante a Lei, abrangida pelo Direito acima descrito, não devendo o mesmo ser-me negado, principalmente mediante os fundamentos que V/Exas., utilizam na V/ comunicação de recusa.

III- Dos fundamentos da recusa:

V/ Exas., assentam a V/ recusa no facto de só existirem 3 trabalhadores na secção onde me integro (situação esta que me é estranha pois, normalmente, somos 4 trabalhadores nesta secção). Ora, a não existência de mais trabalhadores na secção, não importa a que aos existentes não possa ser aplicado o horário flexível, direito previsto por Lei.

Havendo 4 trabalhadores, pois ao contrário do que V/Exas., afirmam, nos somos 4 na mesma secção, a abertura e o fecho ficam sempre garantidos, não ficando a entidade patronal em nada prejudicada.

As funções exercidas por mim, são igualmente exercidas pelos restantes trabalhadores da secção, não sendo eu imprescindível se o meu descanso semanal se fixar aos fins-de-semana.

A função que exerço a nível de Recursos Humanos ficará igualmente garantida, uma vez que o departamento só está em funcionamento de segunda-feira a sexta-feira.

Compete à entidade empregadora, gerir de forma justa e equilibrada, o horário de trabalho dos seus trabalhadores, de forma a conseguir garantir o pleno funcionamento do serviço,

organizando-o com ponderação dos direitos de todos e de cada um, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.

Mais fundamentam V/Exas., a V/ recusa com o facto de apenas requerer, mediante o horário flexível, a folgas fixas aos fins-de-semana.

Ora, continuo a exercer as 40 horas semanais, não prejudicando em qualquer circunstância a entidade patronal, apenas necessito dos fins-de-semana para acompanhamento da minha filha, por não ter possibilidades financeiras de a colocar numa instituição ou ama.

Volto a referir, que o horário solicitado é o que já vinha a fazer, com exceção dos fins-de-semana.

É de salientar que os artigos 198.º e 200.º do CT, definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do CT.

Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que "o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho".

O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende "por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal".

A este propósito, veja-se igualmente o Livro "Direito do Trabalho" do Prof. Monteiro Fernandes, na sua pág. 336, que nos diz que "o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso".

Face ao exposto, nunca se poderá afirmar que o período de descanso semanal não se insere no âmbito do horário flexível.

No que respeita à necessidade de contratação de um outro trabalhador para me substituir, afigura-se como uma das possíveis consequências lógicas decorrentes da concessão do exercício do direito previsto.

O legislador acautelou esta situação na previsão legal inserida na alínea d) do n.º 2 do artigo 140.º do CT.

No que respeita ao alegado por V/Exas., relativamente à distribuição equitativa dos horários e rotatividade de todos os trabalhadores e a sua justeza, bem como a existirem mais trabalhadores com filhos menores, é importante referir que o solicitado por mim visa a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, direito este, previsto constitucionalmente, bem como nas demais legislações nacionais e europeias.

No que respeita aos restantes trabalhadores que estão nas mesmas circunstâncias, com filhos menores, o meu direito não está, nem tem de estar, dependente dos outros trabalhadores, solicitarem, ou não, tal conciliação.

Ora, o meu pedido não depende da existência de outros trabalhadores que reúnam as mesmas condições.

IV- Conclusão:

Face à exposição de motivos supra demonstrada e, tendo em conta que estou na disponibilidade de exercer o meu trabalho, todos os dias úteis, no horário que já me vem sendo aplicado, solicito apenas que no mesmo, sejam inseridas as folgas fixas aos fins-de-semana (...)"

1.5. Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica da CITE:

"(...) 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. No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3º do Tratado da União Europeia (TUE).

2.2. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que "A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho".

2.3. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.4. 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).

2.5. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.6. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.7. No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

“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.”

2.8. O artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido 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.”*

2.9. Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi 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 Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como 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.

2.10. O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de

trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito do trabalhador/a, com filho/a 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/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.10.1. 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”.

2.10.2. 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.

2.10.3. 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.

2.10.4. 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

2.11. 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”.

2.11.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.

2.11.2. 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.

2.12. 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,

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

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.

2.13. 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 designios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.14. No caso em análise, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em regime de horário flexível, pretendendo *trabalhar todos os dias, no horário que vigora*, solicitando ainda que *sejam concedidas folgas fixas, aos fins-de-semana*.

2.15. Alegou para o efeito pretendido ser mãe de uma criança com 5 (cinco) meses de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, e que a menor vai frequentar estabelecimento escolar, que se encontra encerrado aos sábados e domingos e que o outro progenitor trabalha na mesma entidade empregadora, em regime de *full time* e com folgas rotativas.

2.16. Tendo em conta o pedido formulado pela requerente, esclareça-se que tem sido entendimento desta Comissão, 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

2.17. E, o mesmo se afirma para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

2.18. Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que a modalidade de organização de horário de trabalho solicitada pela requerente não se enquadra no conceito e regime de horário flexível, estabelecido no artigo 56º do CT, porquanto nos termos em que a trabalhadora concretiza o seu horário de trabalho, equivale a uma alteração do regime de folgas.

2.19. Ora, o entendimento defendido pela entidade empregadora não tem correspondência com a letra da lei, em concreto, com o disposto no artigo 56º do CT. Tal como já mencionado no ponto 2.16 e ponto 2.17 do presente parecer, esta Comissão tem entendido ser enquadrável no conceito de horário flexível, a indicação de uma amplitude horária diária ou semanal que se afigura como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida família, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário e podendo ou não corresponder a períodos fixos.

2.20. Assim, a duração e organização do tempo de trabalho (art.º 197.º e ss. do C.T.) envolve três conceitos: - período normal de trabalho (o tempo de trabalho que o/a

² Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: "*Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.*" (sublinhado nosso)

trabalhador/a se obriga a prestar), período de funcionamento (o período de tempo diário durante o qual o estabelecimento pode exercer a sua atividade) e horário de trabalho (a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso e, bem como, do descanso semanal).

2.21. O horário flexível surge como resposta à necessidade dos pais e mães trabalhadores/as prestarem apoio aos seus filhos, socorrendo às necessidades destes enquanto seus dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.22. Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos/às seus/suas trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, tal como bem espelha o .º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho, referira-se ainda que o empregador deve facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conforme determina a alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho.

2.23. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares, ou então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe permita conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.24. Por outro lado, a CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pelo

empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de realizar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

2.25. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da entidade empregadora de elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, sendo legítimo ao empregador 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, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.26. No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora** que lhe conceda regime de trabalho em horário flexível, pretendendo a requerente trabalhar todos os dias, no horário que vigora, mas solicitando que sejam concedidas folgas fixas, aos fins-de-semana, para prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha menor, com 5 meses de idade.

2.27. Em sede de resposta à intenção de recusa, a requerente contra-argumenta referindo que na secção onde desempenha funções entram-se alocados a tal secção 4 (quatro) trabalhadores e não e (três) como alega a entidade empregadora, que todos desempenham as mesmas funções e que as aberturas e os encerramentos do estabelecimento estão sempre garantidos.

2.28. Quanto ao fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta 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.

2.29. Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora, refere que a loja onde a trabalhadora exerce funções possui 54 trabalhadores, dos quais 34 trabalham a tempo inteiro e 20 trabalham a tempo parcial. Alude ainda a entidade empregadora que existem 16 trabalhadores com filhos no seu agregado familiar e que estes trabalhadores prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal, existindo 2 trabalhadores a quem não se aplicam tais horários: um trabalhador, por existência e no âmbito do exercício de responsabilidades parentais e uma trabalhadora com horário flexível.

2.30. Alude ainda a entidade empregadora que a requerente exerce funções na secção de ..., secção esta que é composta por 3 trabalhadores a tempo inteiro, onde se inclui a requerente. Alega ainda a entidade empregadora que, os trabalhadores que integram a secção de Balcão de Caixa/Informação são responsáveis por um conjunto de tarefas e formação específica no âmbito da categoria profissional exercem e que envolve o atendimento ao cliente, através de pedidos de informação ou esclarecimentos, como trocas ou devoluções de artigos ou também, realizar reclamações ou sugestões, afirma a entidade empregadora que *estas são competências interpessoais diferentes daquelas que se exigem no âmbito da venda direta, e que se caracterizam por um nível de responsabilidade e de atenção superiores.* Identifica ainda a entidade empregadora, que as funções da trabalhadora são: gestão de horários; registo de formações; avaliação dos trabalhadores da secção; Contagem do cofre; pedidos de adiantamento; fecho de folhas de caixa; mapa de entregas ao domicílio; gestão de consultas médicas; ...; ...; parque de estacionamento (retirada do dinheiro); sugestões e reclamações.

2.31. Invoca ainda a entidade empregadora que a secção onde a requerente se encontra inserida dispõe de 3 trabalhadores, são necessários, pelo menos, 2 trabalhadores por dia para garantir o seu funcionamento, sendo necessário 1 trabalhador para garantir o turno de abertura e outro para o turno de fecho. Afirma a entidade empregadora que poderão existir dias em que se encontra presente um terceiro trabalhador, que tem como função ajudar a garantir o apoio nos períodos de maior movimento, bem como a facilitar os intervalos para refeição dos trabalhadores. Alude a entidade empregadora que os horários existentes correspondem aos seguintes: 07h30 às 17h00 (abertura), 10h00 às 19h30 e 12h30 às 22h00 (fecho), aludindo ainda a entidade empregadora que caso o número de trabalhadores seja inferior a este número, a secção não conseguirá garantir as várias tarefas necessárias ao seu funcionamento e que os períodos com maior afluência de clientes verificam-se ao todos os dias entre as 11h00 e as 15h00 e entre as 17h00 e as 21h00, aumentando consideravelmente aos fins de semana.

2.32. Alude também a entidade empregadora que além de todas as tarefas desempenhadas pela requerente no âmbito das suas funções, a trabalhadora é ainda responsável por manter a apresentação da montra ... ao longo do dia, bem como o acompanhamento dos clientes, bem como existem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos, que ficariam numa situação desigual face à requerente.

2.33. A entidade empregadora termina alegando que, por força do cumprimento das normas relativas ao intervalo de descanso diário previsto em Contrato Coletivo, a entidade empregadora limita-se a fazer alegações sem demonstrar que existem exigências imperiosas do funcionamento do serviço que obstem a que a trabalhadora seja indispensável ao serviço.

2.34. Não nos suscita qualquer dúvida o alegado pelo empregador nos pontos antecedentes, no entanto, importa referir que na organização dos tempos de trabalho, a entidade empregadora deverá ter em consideração os horários que

traduzem uma especial proteção da trabalhadora, tanto mais que o horário proposto não implica qualquer ausência da mesma, porquanto, a requerente ao requerer horário flexível, está obrigada a trabalhar o número de horas a que contratualmente se vinculou, o que se verifica.

2.35. As alegações da entidade empregadora centram-se, maioritariamente, na secção onde a trabalhadora exerce as suas funções, no entanto, é relevante não esquecer que a secção onde a requerente desempenha funções, tem mais trabalhadores, sendo sobre este facto que se deverá aferir se existem, ou não, necessidades imperiosas do funcionamento do serviço que impeçam a elaboração do horário solicitado pela requerente, porquanto a entidade empregadora nas suas alegações alega que *"poderão existir dias em que se encontra presente um terceiro trabalhador, que tem como função ajudar a garantir o apoio nos períodos de maior movimento, bem como a facilitar os intervalos para refeição dos trabalhadores, afigurando-se-nos que também outros trabalhadores podem ser alocados à secção, contrariando, assim, o argumento da entidade empregadora de que as funções da trabalhadora exigiriam conhecimentos e uma formação específica para o desempenho de tais funções. No entanto, e não descurando o facto das funções da trabalhadora sem diferentes da maioria dos restantes operadores da loja, afere-se a recusa e da resposta à intenção de recusa a existência de outros trabalhadores que poderão colmatar as ausências da trabalhadora.*

2.36. De toda a documentação junta pela entidade empregadora, é possível aferir que não foi junto qualquer documento referente ao número de elementos que compõem a secção em causa, não consta do processo o mapa de trabalhadores/as, com a identificação das funções da trabalhadora, e dos restantes funcionários que integram a secção, nem quais os turnos existentes na secção onde a requerente desempenha funções, apenas informando qual o horário de abertura ao público 07h30 e fecho às 22:00h, o que nos leva a considerar que as alegações da entidade empregadora são abstratas, vagas e inconclusivas, porquanto, afigura-se-nos que não foram demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço e, concomitantemente, que a trabalhadora fosse indispensável para o bom funcionamento do serviço, ou que a trabalhadora não possa ser substituída.

2.37. Tal como atrás referido, a entidade empregadora não deve basear a recusa sem apresentar fundamento do que alega, ou seja, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço.

2.38. Quanto à alegação da entidade empregadora e no que respeita a que a trabalhadora tivesse solicitado apenas as folgas ao fim de semana, refira-se relativamente a este argumento que, a trabalhadora solicita o horário flexível que lhe permita fazer a conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal, ora, se a dificuldade da conciliação da requerente se subsume ao fim de semana, será nesses dias que a requerente solicitará o horário flexível.

2.39. A entidade empregadora alega que por força do cumprimento das normas relativas ao intervalo de descanso diário previsto em Contrato Coletivo, a entidade empregadora limita-se a fazer alegações sem demonstrar que existem exigências imperiosas do funcionamento do serviço que obstem a que a trabalhadora seja indispensável ao serviço.

2.40. Relativamente à alegação da entidade empregadora sobre a existência de outras trabalhadoras com filhos menores de 12 anos, e sem embargo da decisão deliberada e uma vez que se afigura a existência de outros/as trabalhadores/as a gozar do direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível, esclarece-se o seguinte:

2.40.1. *Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com*

*as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.*³⁴;

2.41. Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.42. 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 proteção 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

³ Doutrina ínsita no Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt.

⁴ O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em www.dgsi.pt, que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu o seguinte, no que respeita a eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: “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 art.º 45.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 efetuada com o retorno à rotação de horário.”.

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.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE MAIO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.