

PARECER N.º 89/CITE/2021

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 201-FH/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 27.01.2021 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 vendedora, no estabelecimento da entidade empregadora em ...

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora em 30/12/2020, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...)

Venho pela presente, e conforme previsto no artº 35º. do Código do Trabalho, solicitar, que me seja atribuída a flexibilidade de horário.

Cumprindo o previsto no artº 57º do supracitado diploma, informo ainda o seguinte:

- Pretendo trabalhar em regime de horário flexível para poder cuidar e prestar assistência na educação dos seus filhos, (...) nascido em 11/08/2016, e (...), nascida em 06/05/2019 que vivem comigo em comunhão de mesa e habitação. (Dec. Junta freguesia).*
- Necessito, compatibilizar o meu horário de trabalho com o horário da creche, que funciona de 2ª a sexta feira das 07.00 horas às 19.00 horas. (Dec. Anexa)*
- Estou disponível para praticar o horário de **2ª a 6ª feira**, no período compreendido entre as 08.00h e as 18.30 h com período de descanso conforme legislação.*
- Solicito, que o regime de horário flexível se inicie no dia 01/02/2021 (30 dias após este período) e termine no dia 06/05/2031.*

(...)"

- 1.3.** A 07.01.2021, a trabalhadora foi notificada pela entidade empregadora para aperfeiçoar o seu pedido, nos termos que a seguir se reproduzem:

"(...) os documentos apresentados (atestado emitido pela junta de freguesia e o contrato de prestação de serviços da creche), são deveras insuficientes para permitir uma análise capaz do seu pedido. Neste sentido e verificando-se pelo atestado que o seu agregado familiar é composto apenas por v.a Ex.a e os seus dois filhos, solicita-se entrega de cópia do acordo de guarda dos filhos menores estabelecidos entre os progenitores, bem como horário de trabalho exercido pelo progenitor pai, de forma gráfica ou descritiva, mostrando inequivocamente as horas de início e termo do período normal de trabalho e do intervalo de descanso diário, bem como do descanso semanal e se usufrui ou não de isenção de horário.

(...)

Esta comunicação obteve resposta a 11/01/2021, por parte da mandatária da requerente, que refere que a (...) cliente solicitou e instruiu corretamente o seu pedido de trabalho em horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, porquanto a lei estabelece que o pedido deve ser instruído com os seguintes documentos: Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável e Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação e tais documentos foram apresentados. Acrescenta que a regulação do poder paternal pode ser inexistente, já que não impende qualquer obrigação sobre os progenitores que a mesma exista e porque o horário flexível pode ser exercido por ambos os progenitores em simultâneo, a declaração que solicitam com respeito ao pai do menor é inexigível.

- 1.4.** A 17.01.2021, a trabalhadora foi notificada pela entidade empregadora da intenção de recusa, nos termos que a seguir se reproduzem:

"(...)

No dia 30 de dezembro de 2020, a N/ Gerência recebeu o V/ pedido de flexibilização de horário de trabalho, fundamentado pela necessidade de apoiar os S/ filhos, (...) e (...), no âmbito escolar e familiar. Ora, a faculdade de pedir a flexibilização de horário vem prevista nos artsº. 56º e 57.º do Código do Trabalho, dos quais consta que tem o direito de solicitar o

horário flexível o trabalhador que tenha filho menor de 12 anos, sendo que o pedido deve ser acompanhado do prazo em que o trabalhador pretenda usufruir de horário de trabalho flexível, de declaração que mostre que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador e da modalidade de horário que se pretende passar a ter. No entanto, embora a lei atribua ao trabalhador aquela faculdade, também lhe impõe um limite, segundo o art. 57º, n.º 2, “o empregador pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa...”

No caso em apreço, atendendo àquele limite, é intenção desta empresa recusar o seu pedido com os seguintes fundamentos:

1. DO PEDIDO DE HORÁRIO FIXO

Por um lado, é ao empregador que compete a fixação do horário de trabalho dos trabalhadores (art.º 212 do CT), solução que não é afastada pelo regime previsto nos artigos 56.º e seguintes do CT sendo certo que “o trabalhador não tem o direito de exigir um certo, e específico, esquema de flexibilidade: este será (ou não) definido pelo empregador, dentro dos limites legais” (Bernardo Lobo Xavier 1 António Nunes de Carvalho, Organização flexível do tempo de trabalho (competências da CITE), in RDES, jan./dez. 2014, n. 1-4, p. 54).

Como é evidente, o pedido formulado não se enquadra, por isso, num pedido de horário flexível, não estando a empresa, como referido supra, obrigada a observar o disposto nos arts. 56.º e seguintes do CT.

Por outro lado, o horário que propõe (horário de 2ª. a 6ª feira”) não se coaduna com um horário flexível, mas sim um horário fixo, desvirtuando assim a letra da lei, pois diz-nos o artigo 56.º, 2, que: “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.”

Ou seja, a requerente veio desvirtuar o conceito de horário flexível ao impor o horário acima mencionado.

Assim, nem tão pouco V/ Exa. solicita horário flexível, como a aprovação da V/ proposta de horário acarretaria uma reorganização de todos os trabalhadores que cumprem funções na V/ secção e significaria uma violação do princípio da igualdade, uma vez que V/ Exa. seria a única funcionária da secção a cumprir um horário fixo.

Ademais, a trabalhadora pretende ser dispensada da prestação de trabalho por turnos prestando o seu trabalho com a fixação de um turno fixo e de folgas fixas aos sábados e aos

domingos, sem qualquer fundamento legal, e sem ser de acordo com o procedimento legal, nos termos dos arts. 58º e 60º do CT.

2. NECESSIDADES IMPERIOSAS DA EMPRESA

Por outro lado, como V/ Exa bem sabe, os horários de trabalho praticados por todos os trabalhadores da Loja e também da sua secção, são elaborados por forma a assegurar o regular e bom funcionamento das secções da empresa, durante o seu Horário de Funcionamento.

Com efeito os turnos são repartidos regularmente nas secções desta Loja da seguinte forma:

1º Turno - 7h às 17h

2º Turno - 9h às 19h ou das 10h às 20h

3º Turno - 11h às 21:30h,

Assim o primeiro turno inicia das 07h às 08h30 com a preparação das secções e bancadas para abertura ao público, que é das 08h30 às 21h e entre as 20h30 e as 21h opera-se o encerramento e arrumação das bancadas, procedimento que se repete durante os sete dias da semana.

A adopção deste sistema dos turnos tem em vista tentar de algum modo corresponder às expectativas dos trabalhadores, atendendo aos diversos condicionalismos da vida e agregado familiar de cada, com família e filhos menores, tendo sempre que ter em conta a rotatividade com as restantes funcionárias da mesma secção.

Porém, mesmo que assim não se entendesse - o que se aventa apenas no âmbito de uma discussão teórica, mas sem abdicar da posição supra exposta -, existiriam exigências imperiosas do funcionamento da empresa que, se fosse o caso, sempre justificariam a recusa do pedido, nos termos do art.º 57, n.º 2, do CT.

Importa ter em conta que para apreciação desse circunstancialismo — exigências imperiosas do funcionamento da empresa — haveria que atender ao pedido tal como é apresentado pela trabalhadora, isto é o facto de a trabalhadora definir um horário fixo (das 8h às 18h30).

A trabalhadora em causa está inserida num esquema de turnos rotativos que, para funcionar na sua plenitude necessita, pelo menos, da coordenação constante de três trabalhadores para obter uma rotatividade plena.

Para satisfazer o pedido efetuado pela trabalhadora, a empresa necessitaria sempre de proceder a uma nova organização dos horários de trabalho de todos os trabalhadores afetos

a este esquema de turnos rotativos ou, em último caso, proceder à contratação de um novo trabalhador para prestar trabalho no período 'não desejado' pela trabalhadora, fazendo-a incorrer em custos adicionais, que não lhe são exigíveis.

*Assim, o horário exigido pela trabalhadora não só não existe, como não se adequa ao funcionamento de urna superfície comercial como a desta empresa, uma vez que **os turnos são repartidos regularmente nas secções desta Loja da seguinte forma:***

1º Turno - 7h às 17h

2º Turno - 9h às 19h ou das 10h às 20h

3º Turno - 11h às 21:30h,

Vide doc. 1

Como se decidiu no citado Acórdão da RL, "o «horário flexível» que caberia ser fixado [pela] A. como entidade patronal, mas de qualquer forma sugerido pela R., questiona quer os próprios termos do contrato que predissemos, principalmente no que respeita aos dias de descanso como também, a sua rigidez, entendida como admissível nos termos do art.º 57, retiraria eficácia nomeadamente ao poder de direção da A que nesta matéria tem logo como pressuposto o período normal de trabalho contratado (art.º 198º e 212º do CT), e ao seu poder de organização e gestão da atividade económica exigida pela empresa (art.º 212º do CT).

Bem como certo será que a margem de manobra da A. para organizar o horário da R. não pode ficar apenas subordinada aos interesses particulares desta por muito relevantes e respeitosa que sejam, já que sempre se devem ponderar os interesses da própria organização económica onde a R. está inserida e que é também a razão de ser do seu bem-estar através da obtenção de meios de subsistência"

(Proc. N.º 1080/14.7T8BRR.L1-4, disponível para consulta in [http://www.dgsi.pt\(...\)](http://www.dgsi.pt)).

Como é bom de ver, os motivos invocados pela empresa configuram "exigências imperiosas do funcionamento da empresa" que, nos termos do artº 57º, nº 2, do CT, sempre permitiriam fundamentar a recusa legítima do pedido de flexibilidade de horário por parte da trabalhadora.

Ademais, a trabalhadora pretende ser dispensada da prestação de trabalho por turnos prestando o seu trabalho com a fixação de um turno fixo e de folgas fixas, sem qualquer fundamento legal, e sem ser de acordo com o procedimento legal, nos termos dos arts. 58º e 60º do CT.

Ora, isto significa que a trabalhadora "a mesma se colocou fora do âmbito da prestação da atividade aos fins-de-semana e que, sem motivo suficientemente premente, em situação de beneficiária exclusiva - ao contrário do que acontece com os colega - de um horário fixo, impedindo na prática o empregador de qualquer determinação que vá além da mera gestão do intervalo de descanso (art.º 213º e 56º, n.º 4, CT). Isto porque

acabaria sempre por entrar e sair às horas que indicou, quaisquer que sejam os imperativos da atividade prosseguida pelo empregador.” (Processo 3582/19.0T8LRS.L1-4, disponível em [http://www.dgsi.pt\(...\)](http://www.dgsi.pt(...)))

Em linha com o exposto, conclui-se que, além de o pedido carecer de fundamento legal, razões imperiosas de funcionamento da empresa sempre obstarão também a que o mesmo pudesse ser atendido.

Em virtude da grave conjuntura económica que o País atravessa, esta empresa tem os seus recursos humanos sobejamente focados no serviço ao cliente dentro de todas as regras e obrigações sanitárias.

Por outro lado, no momento do seu pedido, e de entre o seu quadro de pessoal, constituído por 83 trabalhadores, existem várias colegas de trabalho que se encontram impedidas da prática do normal horário de trabalho, por variadíssimos motivos, em várias secções, mais concretamente, 2 colaboradores de baixa prolongada, nomeadamente, a Sr.^a ... e Sr. ..., acrescidos de trabalhadores de baixa normal, a Sr.^a ..., a Sr.^a ..., 5 colaboradores em isolamento, Sr.^a ..., Sr.^a ..., Sr.^a ..., 2 colaboradoras com licença de amamentação, nomeadamente, a Sr.^a, ... e a Sr.^a ..., 4 trabalhadores de licença de maternidade/paternidade, o Sr. ..., a Sr.^a ..., a Sr.^a ..., a Sr.^a ..., 1 trabalhadora de baixa por gravidez de risco, a Sr.^a ...

Funcionando a N/ loja das 08:30 às 21:00, de segunda-feira a domingo, a secção da ..., em particular, movimenta 4 trabalhadores, sendo que a organização dos horários de trabalho necessita de ser realizada de forma concertada e planeada, dado todos realizarem trabalho por turnos rotativos, permitindo-se dessa forma estabelecer uma igualdade a todos os trabalhadores.

Saliente-se que das 4 trabalhadoras da secção (incluindo-se V.^a Exa.), a colega ..., não se encontra totalmente afeta à Secção da ..., porquanto a mesma divide o seu horário entre a secção da ... e a da ...

Ora, e como já atrás exposto, o facto de requerer o cumprimento da prestação de trabalho apenas em dias úteis causaria na empresa a necessidade de contratar um funcionário a part-time para colmatar a V/ falta na rotação dos turnos no horário da secção a partir das 18h30 e durante o fim-de-semana e mais importante, das 07h às 08h - Primeiro turno, hora em que não estaria ninguém na secção caso esta empresa assentisse no seu pedido de flexibilidade, o que por maioria de razão não é de todo possível uma vez que é nessa hora que se prepara a secção e a bancada para a abertura ao público às 8h30.

Por outro lado, é precisamente a partir das 18h30 e aos fim-de-semana, que esta empresa obtém um maior volume de vendas, advindo do maior número de clientes que se deslocam para efetuar as suas compras, sendo por conseguinte, necessário ter trabalhadores nas secções em número suficiente para satisfazer de forme adequada os clientes, o que significa que durante tais períodos de funcionamento e abertura ao público são necessários no mínimo, 3 trabalhadores na secção, o que deixaria de ser possível deferindo-se o V/ pedido.

Tal seria incomportável, não conseguindo esta entidade assegurar o correto serviço e atendimento dos seus clientes, o que se sabe, causará reclamações dos mesmos por não ter ninguém para os atender.

Por outro lado, colocaria enorme pressão horária sobre as colegas da secção, que se veriam obrigadas a executar horários de abertura e de fecho de forma mais recorrente, uma vez que V/ Exa. deixaria de assegurar esses mesmos horários.

*Alerta-se que quando foi admitida ao N/ serviço V/ Exa. sabia que teria de prestar trabalho por um período normal de trabalho semanal de 40 horas e diário de 8 horas, que obedecem a um sistema rotativo, sendo elaborados e anexados a Escalas de Rotação, por forma a prever a prestação de trabalho nos 7 dias da semana, sendo esse o número de dias em que o estabelecimento está aberto ao público, rodando, ou não, semanalmente, **e com dois dias completos de descanso semanal rotativos para que coincida pelo menos a 15 domingos por ano, vigorando as escalas por um período mínimo de um mês em obediência ao disposto no CCT da APED (vide nº5 da cl.11ª, pois estes horários são Diversificados, conforme disposto naquele CCT.***

*Em conclusão, verifica-se que o S/ pedido não cumpre os requisitos legais, ao pretender "(...) entrar ao serviço às 08.00 h e sair do mesmo às 18,30h (...)", quando o turno da manhã corresponde" (...) 7h às 17h (...)" **encontrando-se por isso um período a descoberto na secção sem qualquer colaborador, compreendido entre as 7h e as 8 horas, mesmo que ficasse V. Exa sempre com o primeiro turno, e impossibilitando também de cumprir o gozo de 15 domingos por ano aos restantes funcionários da secção,** ficando a entidade empregadora impossibilitada de fixar o horário da trabalhadora nos termos da lei, mormente, os artigos 56.º e 57.º do CT.- **Vide doc. 1-** Horário da secção.*

Importa sublinhar que tal entendimento é sufragado pela CITE, designadamente no PARECER N.º 30/CITE/2019, Processo n.º 3968/FH/2018.

De salientar igualmente o PARECER da CITE nº 47/CITE/2019, Processo n.º 81-FH/2019, segundo o qual: "tendo em conta o pedido efetuado pela requerente, bem como a organização dos turnos existentes na

loja, constata-se que o horário solicitado pela trabalhadora não tem correspondência com os turnos existentes, devendo tal pedido ser enquadrável na amplitude dos turnos existentes e que lhe possam ser atribuídos, sem desvirtuar ou alterar a organização.”

3. DA INSUFICIÊNCIA DE DOCUMENTAÇÃO APRESENTADA

Por fim, de acordo com o atestado da s/ Junta de Freguesia, o Vs/ agregado familiar é composto por si e pelos seus dois filhos, pelo que, de forma a verificar a pertinência do seu pedido de alteração de horário, se solicitou em carta enviada a 06/01/2020 e recebida por Vs/ Exa no dia 07/01/2020, o envio do horário de trabalho do progenitor pai e o acordo de guarda estabelecidos entre progenitores - Vide doc. 2,

Vs Exa. respondeu, através de advogada constituída, que Vs/ Exa. solicitou e instruiu corretamente o seu pedido de trabalho em horário flexível e que apresentou todas as provas necessárias para instruir o seu pedido. Mais declarou a não existência da regulação do poder paternal, nem tão pouco juntou o horário de trabalho do progenitor pai. - Vide doc.3

Ora, o facto do menor alegadamente não viver na mesma casa que o pai, tal não o isenta das suas obrigações no que respeita ao exercício das suas responsabilidades parentais, o que no entender desta empresa em nada foi comprovada por Vs/ Exa. esta impossibilidade.

Não obstante tal não ser explicitamente um dos requisitos expostos no artigo 57º, afigura-se que a sua não junção representa um ato de manifesta má-fé por parte de Vs/ Exa., pois tal solicitação serve o propósito de averiguar da disponibilidade do progenitor pai também ele cumprir as suas responsabilidades parentais e cuidar dos menores a seu cargo, pois não pode nem deve ser sempre a progenitora mãe a sacrificar os seus deveres contratuais para com a sua entidade patronal de forma a conseguir compatibilizar as esferas familiares e laborais dos trabalhadores.

Face ao exposto, e por se verificar na situação os requisitos de que depende o indeferimento, a Gerência vem pela apresentar a sua intenção de recusa ao VI pedido de flexibilidade de horário. A esta comunicação poderá V/ Exa. responder no prazo de 5 dias, findo o qual o VI pedido será remetido à entidade responsável pela igualdade de oportunidades entre homens e mulheres para elaboração de um parecer. Não obstante, informamos que esta entidade empregadora irá proporcionar a Vs Exa. condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, iremos facilitar essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do nº 3 do artigo 127º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221º, todos do

Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

(...)

1.4- Do processo remetido à CITE consta a apreciação da trabalhadora à intenção de recusa, cujo teor se reproduz:

"(...)

Acuso a receção da V/ intenção de recusa do meu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a qual mereceu a minha melhor atenção.

Em resposta à mesma, venho ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 57º apresentar a minha apreciação com respeito a essa intenção de recusa.

Como já por diversas vezes referi e resulta claro do meu pedido, o mesmo foi corretamente formulado e instruído nos termos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho.

Com efeito, a lei refere que o pedido deve ser instruído com os seguintes documentos:

- Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
- Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;*

Ora, estes documentos foram apresentados. A regulação do poder paternal pode ser inexistente, já que não impende qualquer obrigação sobre os progenitores que a mesma exista. A lei fala em declaração da qual conste que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente, não fala em acordo de regulação das responsabilidades parentais, pelo que o atestado da junta de freguesia emitido é documento bastante.

Por outro lado, e porque o horário flexível pode ser exercido por ambos os progenitores em simultâneo, a declaração que solicitaram com respeito ao Pai dos menores é inexigível. A mesma apenas instrui processos de pedidos de horários parciais, o que não é o caso.

(...)

Por outro lado, e contrariamente ao referido por V. Ex.as, eu não peço um horário fixo, mas sim um horário compatível com o horário dos estabelecimentos de ensino dos meus filhos.

Além do mais existe, sim, um horário de entrada às 8H00 e um horário de saída às 18H30, contrariamente ao referido por V. Ex.as. Eu própria já o pratiquei variadíssimas vezes.

E repetindo o que eu pedi e que está escrito é o seguinte (passo a transcrever):

(...)

- Necessito, compatibilizar o meu horário de trabalho com o horário da creche, que funciona de segunda a sexta feira das 07.00 horas às 19.00 horas*
- Estou disponível para praticar o horário de 2^a. a 6^a. feira, no período compreendido entre as 08.00h e as 18.30 h com período de descanso conforme legislação.*

(...)

Em parte alguma imponho um horário fixo, até porque se trabalhasse de 2^a feira a 6^a feira das 8H00 às 18H30, trabalharia 52,5 horas semanais.

O horário flexível, é como o próprio nome indica FLEXÍVEL. O mesmo é dizer que o meu pedido foi formulado para que, naquele hiato de tempo referido, eu prestasse as 40 horas de trabalho semanais a que legalmente estou obrigada.

Como foi corretamente decidido no douto Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, proferido no âmbito do processo n.º 3582/19.0T8LRS.L1-4, in www.dgsi.pt:

“(...)

I.- O regime especial de horário flexível previsto no art.º 56, n.º 2, do Código do Trabalho, tem por escopo a adequação do tempo de trabalho às exigências familiares do trabalhador, nomeadamente, quando este tem um filho menor de 12 anos.

II – Cabe ao empregador, no exercício do seu poder de direção, a concretização do horário de trabalho, devendo ter em atenção, designadamente, a necessidade de o trabalhador conciliar a atividade profissional com a sua vida familiar (art.º 212, n.º 1 e 2, al. b, e 56/3, corpo, do CT.).

III – A indicação pelo trabalhador dos limites que balizarão a determinação, pelo empregador do concreto horário de trabalho há de ter em conta, por um lado, a premência das suas responsabilidades familiares, que podem justificar limites muito apertados na indicação feita pelo trabalhador quando esta é a única forma de conciliar a sua vida familiar com a profissional, e, por outro, as necessidades de gestão e o poder de determinação do empregador.

(...)”

Ora foi isto que fiz: indiquei os limites que balizarão a determinação, por V. Ex.as do concreto horário de trabalho no qual há de ter em conta, por um lado, a premência das minhas responsabilidades familiares, que podem justificar limites muito apertados na indicação feita pelo trabalhador quando esta é a única forma de conciliar a sua vida familiar com a

profissional, e, por outro, as necessidades de gestão e o poder de determinação do empregador. Com efeito, se vivo sozinha com os meus filhos, conforme resulta do Atestado de Residência passado pela Junta de Freguesia, e se as escolas têm o horário que referi e que é de conhecimento público e notório (não há creches ao fim de semana ou após as 19h), a flexibilidade de horário terá de ter a baliza supra indicada, podendo num dia, efetivamente e exemplificativamente, trabalhar das 8H00 às 18H30, noutra das 12H00 às 16h00 e por aí até completar as 40 horas semanais.

Diferente seria se eu tivesse indicado um horário fixo e igual em todos os concretos dias de semana. O pedido está corretamente formulado e fundamentado: filhos menores e indicação do horário da creche. E mais, o próprio artigo 56º nem sequer exige fundamentação, bastando a indicação de que tenho filhos menores de 12 anos que vivam comigo em comunhão de mesa e habitação.

Por outro lado, da fundamentação indicada por V. Ex.as de necessidade imperiosa da empresa resulta claramente que a mesma não se prende com o meu pedido. São V. Ex.as que referem ter funcionárias de baixa médica prolongada, situação que não se resolve com a recusa do meu pedido.

Não me compete a mim fazer a gestão do V/ estabelecimento, mas resulta desde logo evidente que os problemas que dizem ter em nada se verão prejudicados com o deferimento do meu pedido, e que antes se tratam de outras situações para as quais a própria lei tem solução.

Face ao exposto, reitero o meu pedido de trabalho em regime de horário flexível, o qual foi corretamente e atempadamente formulado e instruído.

(...)”.

- 1.5-** A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia do atestado da Junta de Freguesia com a composição do agregado familiar; cópia do Contrato de Prestação de Serviços da creche e cópia dos mapas de trabalho da requerente e das trabalhadoras da seção onde a requerente exerce funções desde de 2 de novembro de 2020 a 24 de janeiro de 2021 (são mapas de horário de trabalho semanais).

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 3.º 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 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as *“políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres”*

(Considerando 6), que *“a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres”* (Considerando 10).

2.5 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 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”.

2.7 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.

2.8 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.”

E no 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 de 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.

- 2.9.1** 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”.
- 2.9.2** 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.
- 2.9.3.** 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.
- 2.9.4.** 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

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

2.10 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”.

2.10.1 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”.

2.10.2. 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.

2.11. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

- 2.12** 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.
- 2.13** No caso em análise, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo praticar o horário de 2^a a 6^a feira, no período compreendido entre as 08.00h e as 18.30 h com período de descanso conforme legislação, a partir de 01/02/2021 até 06/05/2031.
- 2.14** Fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de duas crianças, uma com 4 anos e outra com 20 meses de idade, com as quais vive em comunhão de mesa e habitação, a quem tem de prestar os cuidados inadiáveis e imprescindíveis, necessitando de horário compatível com o estabelecimento pré-escolar dos filhos, bem como ao fim de semana, quando estes estabelecimentos estão encerrados.
- 2.15** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário. ²

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

- 2.16** 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.
- 2.17** 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 trabalhadora 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 o empregador não teria praticamente margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no nº 3 do artigo 56º do CT e o mesmo corresponde a um horário fixo.
- 2.18** Ora, o entendimento plasmado não pode colher, por não possuir correspondência com a letra da lei, em concreto, o disposto no artigo 56º do CT. Tal como já mencionado no ponto 2.15 e ponto 2.16 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.
- 2.19** Significa isto, que o/a trabalhador/a propõe o horário que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal. A proposta de horário apresentada pode compreender um ou vários horários, abrangendo uma amplitude diária ou semanal mais ou menos alargada ou pode consistir na apresentação de um horário com períodos fixos e diversos, com

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)

variações diárias ou semanais, cabendo à entidade empregadora elaborar o horário flexível, no âmbito dos poderes de direção que possui, ainda que, no limite, a execução desse poder, implique apenas a ratificação do horário proposto pelo trabalhador.

2.20 No tocante aos limites a que o/a trabalhador/a está sujeito/a na escolha do horário flexível, tem sido entendimento desta Comissão, que o horário de funcionamento do estabelecimento e os tempos de organização do trabalho já elaborados pela entidade empregadora, devem ser tidos em consideração, por serem suscetíveis de constituírem razões imperiosas do funcionamento da empresa, sem prejuízo de outros aspetos que possam afetar o normal funcionamento da empresa.

2.21 Assim sendo, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.³

2.22 A lei exige que, em caso de recusa a entidade empregadora fundamente a recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, e, portanto, a fixação do horário de trabalho de um/a trabalhador/a pela entidade patronal, conforme é sua competência nos termos do artigo 212.º do Código do Trabalho, deve ter e conta o funcionamento do serviço.

³ No que concerne à harmonização entre as normas, que resultam do disposto no n.º 2 do artigo 56º e no n.º 3 do artigo 56º conjugado com artigo 212º ambos do CT, mencione-se o já citado Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, que refere: "Aos direitos constitucionais de livre iniciativa económica e à liberdade de organização empresarial, são também oponíveis os direitos, também tutelados constitucionalmente, à conciliação entre a atividade profissional e familiar (art. 50º, n.º 1, al. b)), o direito à família e proteção da vida familiar (art. 67º, n.º 1) e, especificamente, o disposto no art. 68º, n.ºs 1 e 4, todos da CRP, dispondo este n.º 4 que "a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar". Por sua vez, o CT deu concretização à tutela da parentalidade nos termos dos arts. 33º e segs, 127º, n.º 3, e 212º, n.º 2, realçando-se que, no que ao art. 56º se refere e, sendo a própria lei que, nessa medida e tendo ainda em conta que salvaguarda os poderes do empregador nos termos do n.º 2 desse preceito, estabelece uma limitação aos seus poderes diretivos consagrados no art. 97º do CT."

- 2.23** Assim, não deve a entidade empregadora 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.
- 2.24** Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora refere que a empresa trabalha por turnos e que os horários de trabalho praticados por todos os trabalhadores da loja e também da secção da requerente, são elaborados por forma a assegurar o regular e bom funcionamento das secções da empresa, durante o seu horário de funcionamento. Indica que os turnos são repartidos regularmente nas secções da Loja da seguinte forma: 1º Turno: 7h00 às 17h00; 2º Turno: 9h às 19h ou das 10h às 20h e 3º Turno: 11h às 21:30h.
- 2.25** Assim, de acordo com o teor da intenção de recusa e com o mapa dos horários remetidos, extrai-se que o pedido não se enquadra no horário de funcionamento da secção onde a requerente desempenha as respetivas funções, nem tão pouco nas restantes secções do estabelecimento, uma vez que a requerente pede para iniciar a sua atividade às 08:00h e terminar às 18:30h, e a entidade empregadora dispõe de 3 turnos rotativos, de segunda a domingo, com o seguinte horário: 07h00-12h00 e das 14h00 –17h00; 09h00 – 13h00 e das 15h00 – 19h00 ou das 10h00 –14h00 e das 16h00 às 20h00 e das 11h00 – 14h00 e das 16h30 – 21h30.
- 2.26** Resulta assim, evidente que o horário requerido das 08h00 às 18h30, não se ajusta aos horários praticados no estabelecimento onde exerce funções, não se mostrando compatível com a organização do serviço.
- 2.27** É ainda de referir que a trabalhadora em sede de apreciação afirma que existe o horário requerido, com entrada às 8h00 e saída às 18h30, tendo já por várias vezes praticado esse horário. Sucede que, da análise dos horários remetidos referentes aos meses de Outubro de 2020 a Janeiro de 2021, mais concretamente da semana de 12 a 18 de outubro até à semana de 18 a 24 de janeiro, num total de 15 semanas, verificou-se a existência do horário 08h – 18h30, mas apenas na semana de 09 a 15 de novembro e apenas durante o fim de semana.

- 2.28** Uma única entrada e saída no horário indicado, não reveste caráter de regularidade e frequência, elementos típicos de qualquer horário de trabalho, pelo que não permite considerar o horário requerido, como parte do horário de trabalho definido pelo empregador e a praticar habitualmente pelos trabalhadores e, correlativamente, como um dos horários que não afetam o regular funcionamento do estabelecimento.
- 2.29** Relativamente às alegações da entidade empregadora, que se reportam à insuficiência da documentação apresentada, designadamente, a entrega de cópia do acordo de guarda dos filhos menores estabelecidos entre os progenitores, bem como horário de trabalho exercido pelo progenitor pai, de forma gráfica ou descritiva, mostrando inequivocamente as horas de início e termo do período normal de trabalho e do intervalo de descanso diário, bem como do descanso semanal e se usufrui ou não de isenção de horário, haverá a dizer que o legislador exige, apenas, para a validade do pedido uma declaração simples da qual conste que o/as menores vivem com o/a requerente em comunhão de mesa e habitação, requisito que foi devidamente observado no pedido formulado pela trabalhadora requerente. Aliás tal declaração compete ao/à trabalhador/a requerente do horário flexível, não decorrendo da lei a exigibilidade de justificar ou fundamentar as razões que presidem ao pedido formulado.
- 2.30** Sublinhe-se que ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho o direito ao horário flexível de trabalhador/a com responsabilidades familiares, pode ser exercido por qualquer um dos progenitores ou por ambos, o que revela que as considerações tecidas pela entidade empregadora relativas ao horário de trabalho do pai dos menores, não encontram correspondência legal, não devendo assim, influenciar na decisão da entidade empregadora de atribuir ou não o horário flexível requerido.
- 2.31** Face ao exposto, resta-nos concluir que o pedido apresentado não reúne os requisitos legais do artigo 56º do CT, por não ser enquadrável nos tempos de trabalho praticado no estabelecimento e compatível com a organização do serviço.
- 2.32** Não obstante, pode sempre a Trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo

pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho e enquadrável no horário de funcionamento da empresa.

2.33 A este propósito será de relembrar que os direitos dos/as trabalhadores/as no âmbito da parentalidade, devem ser tidos em consideração pela entidade empregadora, que deverá fundamentar a eventual impossibilidade de conceder o regime de horário solicitado de forma a demonstrar inequivocamente a impossibilidade de funcionamento do serviço e/ou a impossibilidade de substituir o/a requerente. Caberá à entidade empregadora encontrar os meios ou mecanismos que permitam organizar os tempos de trabalho de modo a que todos e todas os/as trabalhadores/as possam conciliar a vida familiar e profissional, de acordo com os normativos em vigor, o que poderá implicar, nomeadamente, rotatividade nos postos de trabalho de modo a todos e todas os/as que têm a mesma necessidade poderem usufruir o mais tempo possível dos horários que pretendem, sem que tal implique desvalorização para o trabalhador/a e/ou impossibilidade de funcionamento do serviço.

2.34 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 favorável à intenção de recusa da entidade empregadora "...", relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo da trabalhadora, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível dentro dos turnos praticados e compatível com a organização de funcionamento do serviço.

- 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 QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 17 DE FEVEREIRO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP-IN - CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL E DA UGT - UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS.