

PARECER N.º 232/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 1284-FH/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 03.05.2021, via eletrónica, da representante legal 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 as funções de ... no ... desta organização.

1.2. A 05.04.2021, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada via postal, conforme a seguir se transcreve:

«..., a exercer funções no ..., na Instituição que V. Exa. superiormente dirige, [...], vem solicitar a que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência imprescindível a filha menor de 12 anos (... de 4 anos), até atingir esta idade, com o seguinte horário de trabalho:

- Dias úteis, das 9:30 às 18:30.

Declara ainda viver com a menor em comunhão de mesa e habitação [...].»

1.3. Por via eletrónica, em 23.04.2021, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora com o seguinte teor:

«Em primeiro lugar, cumpre referir que a Empresa empreende o seu máximo esforço para dar resposta e compatibilizar todos os pedidos que lhe são efetuados neste sentido, pelo que lhe solicitamos que tenha em conta o seguinte.

O horário flexível é um direito do trabalhador com responsabilidades familiares, atribuído por lei, cujo exercício não pode ser, todavia, desassociado da situação da empresa.

Neste caso em específico, a sua concessão terá que ter em causa o funcionamento e organização do serviço de ... em que se encontra integrada, com a categoria profissional de ...

Como é do seu conhecimento, o serviço em que se encontra integrada tem um horário de funcionamento que ultrapassa os limites do período normal de trabalho – das 7 às 22 horas em dias úteis, das 8 às 22 horas aos Sábados, e das 8 às 19 horas aos Domingos e Feriados –, pelo que a organização do trabalho por turnos rotativos, e consequentemente, por descansos rotativos, é o único modelo que assegura o regular e completo funcionamento do serviço, nomeadamente, através da garantia de existência de recursos suficientes em todo o período de funcionamento, bem como a observância de todas as prerrogativas necessárias à prestação do trabalho.

Desta forma, para alcançar um equilíbrio na distribuição dos horários e assegurar um tratamento de igualdade entre todos os trabalhadores, é necessário manter uma distribuição dos mesmos em regime rotativo. Isto porque, fixar horários apenas para alguns trabalhadores, e nos turnos mais desejáveis, irá obrigar a que a restante equipa trabalhe mais vezes em (i) turnos menos desejáveis, (ii) e aos dias de fim-de-semana e feriados.

Como tal, a concessão de horário flexível a um número significativo de trabalhadores é geradora de situações de conflitos de interesses, na medida em que a respetiva atribuição desequilibra a distribuição equitativa e ajustada dos turnos existentes, penalizando os restantes trabalhadores que não usufruam desse regime.

Não querendo a Empresa discriminar os trabalhadores com necessidade de recorrer ao regime de horário flexível, também não pode discriminar, prejudicando, quem não é suscetível de a ele recorrer, na medida em que iria exigir que esses trabalhadores trabalhassem (essencialmente) nos turnos menos desejáveis (correspondentes ao final do dia e noite), bem como ficassem sobrecarregados aos Sábados, Domingos e Feriados.

Para além do exposto, torna-se essencial garantir a existência de recursos humanos para todos os horários, por forma a assegurar que o serviço funcione em pleno, assegurando o atendimento contínuo e de qualidade aos seus Clientes. O horário por turnos rotativos é, efetivamente, aquele que proporciona uma atribuição justa e equilibrada dos horários em vigor pelos trabalhadores ao serviço.

Ademais, toda a contratação para a operação do ... assenta, precisamente, e como fator indispensável, na disponibilidade para prestar funções em regime de horário rotativo, na medida em que a Empresa tem como princípio de gestão e de igualdade, a dispersão dos horários menos desejáveis por todos os trabalhadores de forma equilibrada, tendo sido sempre uma realidade nesta operação e um dever adquirido.

Tendo em conta que, atualmente, já existem trabalhadores a beneficiar de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, os demais trabalhadores do serviço encontram-se, consequentemente, sobrecarregados com os períodos remanescentes e menos desejados, o que não só é manifestamente injusto para a vida pessoal e

profissional de cada um, como causa graves entropias à organização do serviço em causa, nomeadamente no que diz respeito à alocação dos horários de forma desigual, e à falta de recursos nos horários menos pretendidos, o que inviabiliza o normal funcionamento do serviço.

Para além do exposto, não podemos deixar de considerar que todos os recursos humanos que compõem o serviço de ... são susceptíveis de recorrer a este regime de horário de trabalho, sendo que, a concessão a todos os trabalhadores, implicaria a total inoperacionalidade do serviço. Como tal, temos desde já que salvaguardar essa possibilidade, motivo pelo qual a Empresa levou a cabo uma reestruturação referente à alocação de horários, por forma a que não só os atuais recursos humanos vejam respondidas as suas necessidades, como aqueles que venham a requerer este direito no futuro, não vejam esse direito coartado.

Aceder ao seu pedido conforme solicitado, iria não só afetar a produtividade do departamento, prejudicando o número mínimo de recursos humanos alocados ao funcionamento da operação, bem como seria inoportável no serviço de excelência que pretendemos prestar aos nossos Clientes, na medida em que deixaríamos de ter recursos suficientes em horários com grande fluxo de chamadas.

Como tal, tendo em conta a dimensão do serviço em que se encontra integrada, e que não é a única trabalhadora com necessidades familiares, torna-se inexecutável a coordenação deste tipo de horários sem lesar os demais trabalhadores e a organização do serviço, sendo uma exigência imperiosa do funcionamento da empresa que a organização por turnos se mantenha. Aliás, sem a qual a operação do ... não tem como ser sustentável.

Por outro lado, cumpre salvaguardar, também, o impacto que a aceitação de pedidos de horários flexíveis tem na gestão comportamental dos restantes trabalhadores, que se tem vindo a tornar inoportável pelo ambiente de seleção que se está a criar, com implicações diretas na prestação dos trabalhadores e no serviço prestado ao Cliente externo, bem como de motivação, na medida em que a Empresa, sem ser a sua intenção, parece compactuar com uma dinâmica em que os trabalhadores que beneficiem de regime de horário flexível usufruem de um horário fixo de segunda-feira a sexta-feira, quando inclusivamente não é essa a prerrogativa atribuída pela lei em vigor, e que os restantes trabalhadores acabam por ser prejudicados por isso, na medida em que ficam sobrecarregados com os demais horários, considerados menos desejados.

Em virtude do desequilíbrio que esta situação provoca, a Empresa viu-se obrigada a levar a cabo a reestruturação do serviço em causa, no que concerne à organização dos horários por turnos rotativos, com vista a promover uma distribuição equitativa dos mesmos.

Esta reestruturação abrange todos os trabalhadores do serviço em causa,

inclusivamente os trabalhadores que beneficiem ou venham a beneficiar de horário flexível, sendo esta medida essencial para garantir uma atuação assente no princípio da igualdade, por forma a obviar qualquer situação de discriminação negativa entre trabalhadores.

Assim, a organização dos horários do serviço de ..., encontra-se distribuída por 7 (sete), 8 (oito) e 4 (quatro) turnos de horários rotativos, de acordo com os dias da semana, os quais são os seguintes:

Horários – dias úteis

*H1 – das 07:00 horas às 11:00 horas e das 12:00 às 16:00 horas
H2 – das 08:00 horas às 12:00 horas e das 13:00 às 17:00 horas
H3 – das 09:00 horas às 13:00 horas e das 14:00 às 18:00 horas
H4 – das 10:00 horas às 14:00 horas e das 15:00 às 19:00 horas
H5 – das 11:00 horas às 15:00 horas e das 16:00 às 20:00 horas
H6 – das 12:00 horas às 16:00 horas e das 17:00 às 21:00 horas
H7 – das 13:00 horas às 17:00 horas e das 18:00 às 22:00 horas*

Horários – Sábados

*H1 – das 08:00 horas às 13:00 horas
H2 – das 09:00 horas às 14:00 horas
H3 – das 10:00 horas às 15:00 horas
H4 – das 11:00 horas às 16:00 horas
H5 – das 13:00 horas às 18:00 horas
H6 – das 14:00 horas às 19:00 horas
H7 – das 15:00 horas às 20:00 horas
H8 – das 17:00 horas às 22:00 horas*

Horários – Domingos

*H1 – das 08:00 horas às 11:00 horas e das 12:00 às 16:00 horas
H2 – das 09:00 horas às 12:00 horas e das 13:00 às 17:00 horas
H3 – das 10:00 horas às 13:00 horas e das 14:00 às 18:00 horas
H4 – das 11:00 horas às 14:00 horas e das 15:00 às 19:00 horas*

Da análise realizada aos pedidos de horário flexíveis até então formalizados pelos trabalhadores do serviço de ..., a Empresa concluiu como preferenciais os horários H2,



H3, H4 e H5, em dias úteis, todos os horários à exceção do horário H8 aos Sábados, e qualquer dos horários estipulados em dia Domingo ou Feriado, por serem os que, por não constituírem os períodos mais extremos de início e fim do período de trabalho, serão alegadamente mais suscetíveis de atender às necessidades ora mencionadas.

Face ao exposto, a Empresa não teve outra solução senão levar a cabo a presente reestruturação de horários, uma vez que não tem como assegurar a operacionalidade do serviço de outra forma.

Neste sentido, uma vez que a rotatividade dos turnos é essencial para o funcionamento do serviço, bem como a distribuição dos mesmos de forma equitativa pelos recursos humanos ora integrados no serviço, propomos que passe a estar afeta única e exclusivamente aos turnos H2, H3, H4 e H5 nos dias úteis, a todos os turnos à exceção do H8 aos Sábados, e a todos os turnos ao Domingo ou Feriado, trabalhando apenas um sábado ou um domingo e um feriado (quando aplicável) por mês, o que representa uma diferença significativa face aos restantes trabalhadores, tendo em conta que os mesmos não têm quaisquer restrições quanto aos turnos trabalhados em dias úteis como aos fins-de-semana e feriados.

Sendo que, da reestruturação assumida pela Empresa, apenas esses horários irão ser considerados para os trabalhadores que pretendam beneficiar do regime de horário flexível ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, na medida em que a distribuição rotativa em detrimento da fixação de horários e descansos, é a que acaba por assegurar o direito à flexibilidade de horário a trabalhadores com responsabilidades familiares, sem prejudicar o direito dos demais trabalhadores que de outra forma se veriam sobrecarregados com os horários menos pretendidos e desta forma também poderem ver conciliadas as vidas pessoal e profissional, sendo assegurada também a igualdade no direito a beneficiarem de dias de descanso correspondentes aos fins-de-semana.

Para além do exposto, será ainda de ter em conta que a organização do tempo de trabalho que nos propôs não tem enquadramento nos horários existentes, na medida em que nenhum dos turnos inicia às 9:30 horas, não sendo exequível à operação criar um turno especial para ir ao encontro, em concreto, do seu pedido. Pelo que, neste sentido, não será possível ao serviço ajustar o turno conforme pretendido, das 9:30 horas às 18:30 horas, e, tão pouco, apenas de 2ª a 6ª feira.

De outra forma, seria abrir um precedente que (i) além de ser inoportuno, (ii) iria exigir a mesma flexibilidade para eventuais pedidos futuros, o que torna impraticável o regular funcionamento do serviço, na medida em que a dinâmica do serviço, nomeadamente pelo período de funcionamento alargado, não permite compatibilizar todos os pedidos de horário flexível que nos são solicitados, e, muito menos, a criação de turnos específicos de acordo com as necessidades de cada trabalhador. Além de ser impraticável esta flexibilidade total por parte da Empresa, especialmente em prol das necessidades de

trabalhadores que foram admitidos no pressuposto da realização do trabalho por turnos, com descansos rotativos.

É essencial para a Empresa e bem-estar de todos os trabalhadores a existência de uma política de organização de trabalho sólida, em que os trabalhadores saibam com o que podem contar, desde o início da contratação ao longo da relação laboral, procurando conciliar, também, dentro da realidade pela qual sabem que a operação é pautada, a sua vida pessoal.

A Empresa não pode alterar, e ajustar, a estrutura do serviço e operação do ... sempre em prol de cada um dos trabalhadores, de acordo com as suas necessidades individuais. É, pois, essencial que a mesma se pautem por uma dinâmica estável, capaz de proporcionar segurança e estabilidade a todos os seus trabalhadores, esforçando-se sempre, em todo o caso e na medida do possível, por promover a conciliação da vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores.

Exigir à Empresa uma adaptação e alteração dos turnos existentes e distribuição dos dias de descanso, fragiliza o seu funcionamento, sendo uma das exigências imperiosas a estabilidade e solidez com a operação se funda, tendo presente o serviço que necessita prestar aos seus Clientes.

Mesmo quanto aos dias de descanso, fixá-los ao Sábado e ao Domingo, seria inoportuno no funcionamento da nossa operação, na medida em que iria afetar, substancialmente, a dinâmica funcional da operação, na medida em que a prestação de trabalho nesses dias é um elemento imprescindível para o seu funcionamento, sendo outra das exigências imperiosas do sector. Por outro lado, assegurar os dias de descanso nestes termos, bem como aos demais trabalhadores que solicitam os mesmos horários, tornará impraticável a gestão dos restantes que (i) sendo elegíveis não requereram o horário flexível, ou, pelo menos, nos termos aqui expostos, e (ii) os que, à data de hoje, não reúnem os requisitos de elegibilidade para requerer, sem prejuízo de virem a reunir.

Neste sentido, a Empresa necessita da disponibilidade de todos os seus trabalhadores para assegurar a operacionalidade do serviço em todo o período de funcionamento, bem como a sua qualidade e eficiência no número de respostas no atendimento telefónico.

Por outro lado, a Empresa não dispõe de recursos suficientes, nem condições, para proceder à substituição da sua posição nos dias, e horários, em que estaria indisponível, sendo a sua posição indispensável no nosso departamento.

É, pois, impreterível que a Empresa desenvolva medidas que assegurem um tratamento de igualdade transversal, o que impulsionou a reestruturação que expomos, de forma a salvaguardar os direitos de todos os trabalhadores. Desta forma, mesmo que os trabalhadores com responsabilidades familiares fiquem afetos exclusivamente aos turnos H2, H3, H4 e H5, e disponíveis para trabalhar apenas um sábado ou um domingo

e um feriado (quando aplicável) por mês, representa um benefício comparativamente aos restantes trabalhadores, tendo em conta que os mesmos (em teoria, na medida em que a Empresa procura não enveredar por essa sobrecarga) são suscetíveis de trabalhar todos os fins-de-semana, bem como na totalidade dos turnos, sendo que já é inevitável que tenham de assegurar as lacunas que surjam na dinâmica organizativa.

Além das dificuldades já enunciadas, acresce o aumento do volume de trabalho ocorrido na sequência da conjuntura pandémica provocada pela doença COVID-19, sendo essencial o contributo, e o esforço igual, de todos os nossos trabalhadores, para assegurar o atendimento telefónico em todos os horários em que o nosso ... opera.

Perante todo o exposto, tendo em conta as exigências imperiosas do funcionamento da Empresa referidas, a proposta que ora apresentamos foi a solução encontrada que consideramos melhor equilibrar os seus interesses, os interesses dos restantes trabalhadores da empresa, nomeadamente daqueles que seriam afectados pela implementação do seu pedido, bem como os interesses da própria organização e funcionamento do serviço».

1.4. A trabalhadora não realizou apreciação alguma.

1.5. Ao processo foi apenso documento nenhum.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») estabelece que:

«1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente, quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do País.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes».

2.3. E, no artigo 59.º («Direitos dos Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, 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».

2.4. Para concretização dos princípios e direitos sociais 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 da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

2.5. O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos 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.

2.6. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que *«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».*

2.7. 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. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

2.8. 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 - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

2.9. 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.

2.10. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 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. Nos termos do citado artigo 56.º/3 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 descanso não superior a duas horas».*

2.12. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas.

2.13. 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 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 artigo 56.º/3 do CT.

2.14. 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.

2.15. Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.16. No caso em apreço, a trabalhadora solicita o seguinte horário de trabalho: «Dias úteis, das 9:30 às 18:30».

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível à filha, de quatro anos.

2.18. A requerente refere que quer este horário até ao 12.º aniversário da criança.

2.19. E declara de forma expressa que mora com a menor em comunhão de mesa e de habitação.

2.20. De acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, todos os requisitos formais do pedido de autorização de flexibilidade horária se encontram – à partida - cumulativamente reunidos e cumpridos, PNT incluído.

2.21. A intenção de recusa do empregador baseia-se nos seguintes argumentos:

- Alegada violação do princípio da igualdade;
- Alegado impacto negativo no ambiente de trabalho pela concessão de demasiados horários flexíveis;
- Alegada incompatibilidade entre os turnos existentes na organização e o pedido da trabalhadora;
- Alegado aumento do volume de trabalho provocado pela pandemia; e
- Alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização.

2.22. Como ponto prévio à análise dos argumentos do empregador pela ordem em que os mesmos foram referidos na intenção de recusa e se encontram supra elencados, há que sublinhar que – pese embora o pedido da trabalhadora aparentar estar correto, de acordo com os preceitos legais elencados nos artigos 56.º e 57.º do CT –, o horário solicitado não existe nos turnos discriminados pelo empregador – cf. intenção de recusa

2.23. Assim sendo, e sem prejuízo de a trabalhadora realizar novo pedido, não terá aqui lugar o exame aos argumentos aferidos pelo empregador, porquanto o que a requerente solicita padece de um vício estrutural de forma.

2.24. Um eventual novo pedido realizado terá de ter sempre em conta os turnos existentes na organização, porquanto o empregador tem razão quando refere que esta não se pode adaptar às vicissitudes pessoais e familiares de todos/as os/as trabalhadores/as.

2.25. Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção 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 desta realizar novo pedido, caso assim o deseje.

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação do trabalho com a família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA
DA CGTP IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES
E DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, EM 27 DE MAIO DE 2021.**