

PARECER Nº 599/CITE/2021

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 2852-FH/2021

I – OBJETO

1.1. Em 04.11.2021, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de ...

1.2. Em 15.10.2021, por documento escrito, o trabalhador apresentou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Eu, ..., funcionário nº... do Grupo ..., com a função de ... de grupo no ... e com o CC nº..., venho por este meio solicitar que me seja permitido laborar no horário das 9h00 às 17h00 com a primeira ou segunda folga a ser aos sábados, podendo trabalhar ao domingo se assim a empresa necessite, laborando 2 por mês nas folgas do cônjuge.

O pedido para alteração de horário prende-se com o facto de ter filhos menores, e o horário da cônjuge ser um horário com turnos rotativos podendo entrar às 6h00 ou sair às 22h00 na mesma semana.

Relativamente em folgar aos sábados prende-se com o facto de a minha filha mais nova realizar sessões de psicoterapia cognitiva e comportamental com o intuito de a ajudar a ultrapassar a suas (nossas) dificuldades.

Em conjunto com esta declaração escrita, seguem as declarações que atestam o pedido de alteração de horário, por parte da entidade patronal da cônjuge, do agrupamento escolar e da psicóloga Dra.

Sem mais assunto, despeço-me com os melhores cumprimentos e aguardando resposta da minha entidade patronal.”

1.3. Por documento escrito, notificado ao trabalhador em 28.10.2021, foi recusada pela entidade empregadora a prestação de trabalho naquele regime, conforme se transcreve:

“Assunto: Pedido de atribuição do trabalho em regime de horário flexível

Exmo. Senhor ...,

Acusamos a recepção da Sua missiva, recebida a 15.10.2021, que agradecemos e o qual mereceu a nossa melhor atenção.

Com respeito ao solicitado, somos infelizmente forçados a informar V. Exa., que o pedido, nos termos apresentado, não poderá ser aceite pela ...

Com efeito, V. Exa., exerce funções no armazém / centro de distribuição de ..., possuindo a categoria profissional de ... e a função de ...

O armazém em questão, é um dos três armazéns / centros de distribuição utilizado pela ... para abastecer as ... dispostas em todo o Portugal continental.

O armazém de ... é responsável pela preparação dos pedidos de mercadoria para todas as ... no país, efectua entregas directas em 245 lojas situadas nos distritos de Beja, Évora, Faro, Lisboa, Setúbal e Santarém.

Em termos de organização interna, o armazém funciona em exclusivo com três (3) turnos diários fixos, de 2ª feira a domingo: o primeiro turno das 6:30 às 14:30 horas, o segundo turno das 14:30 às 22:30 horas e o terceiro turno das 22:30 às 06:30. De momento, o domingo é o dia de descanso obrigatório apenas para o turno da tarde (14:30 às 22:30) e para o turno da noite (22:30 às 06:30), sendo o dia de descanso complementar rotativo nos três turnos existentes.

Os horários praticados no centro de distribuição visam o abastecimento das lojas ..., ou seja, são praticados os horários das 06h30 às 14h30, das 14h30 às 22h30 e das 22h30 às 6h30 (ou seja, em regime contínuo ao abrigo da cláusula 11ª, n.º 9 do CCT celebrado entre a APED e a FPECES, aplicável à relação laboral em causa, fazendo com que o intervalo diário seja de apenas 30 minutos), para permitir a preparação dos pedidos de loja de um dia para o outro e assim garantir não só abastecimento regular e contínuo da mesma, mas também e sobretudo o rápido abastecimento dos produtos naturalmente perecíveis (tais como fruta, legumes, carne, peixe, etc.).

As lojas comunicam com o centro de distribuição, fazendo chegar o pedido de mercadorias de que necessitam, e o centro de distribuição nesse mesmo dia faz o planeamento das entregas em loja para o dia seguinte, lançando as lojas para preparação de acordo com as prioridades.

Desta forma, o turno da tarde pode arrancar desde logo o seu trabalho terminando os pedidos de loja desse mesmo dia, em caso de atrasos, e inicia a preparação dos pedidos do dia seguinte, para que os mesmos fiquem preparados para as primeiras entregas em loja, pelas 06h30.

O turno da manhã termina a preparação das encomendas do dia e caso estejam terminadas, inicia a preparação das lojas do dia seguinte e assim em diante.

A realização dos turnos nos horários referidos é primordial para o objectivo central de entrega das mercadorias em loja, devido ao desfazamento de um dia para o outro, para compensar o atraso da preparação das lojas do dia anterior, bem como iniciar a preparação das lojas do próprio dia.

Dos 200 colaboradores alocados ao centro de distribuição, 12 estão alocados à tarefa de Recepção seco, e os restantes estão divididos nas diversas tarefas existentes nomeadamente, preparação e tarefas auxiliares, exercendo V. Exa. funções de ...

Toda a operativa do centro de distribuição está, como se referiu, assente na existência de três (3) turnos fixos diários, os quais já estão organizados de acordo com as suas especificidades, ou seja, número de trabalhadores por turno, e funções a desempenhar.

Toda a operação é gerida através de um sistema informático, denominado AS400, o qual está calibrado para operar em três (3) turnos, fazendo a medição com base nesse pressuposto do nível de produtividade e da gestão das necessidades imediatas para assegurar o cumprimento dos objectivos (n.º de trabalhadores no activo versus n.º de pedidos pelas lojas e estado de preparação / envio dos mesmos).

A estrutura hierárquica está também desta forma distribuída, ou seja, os responsáveis de área, que gerem as equipas de operativos, estão afectos aos três turnos existentes.

E, nestes termos, V. Exa., enquanto sub responsável de área e operador com responsabilidades acrescidas deve gerir uma equipa de 12 pessoas, competindo-lhe a função de distribuição de tarefas pela equipa, controlo assiduidade, controlo e gestão folgas, auxílio na execução das tarefas de receção e de movimentação de carga, entre outras.

Ora, exercendo funções de ..., V. Exa. ao laborar no turno solicitado iria trabalhar com duas equipas diferentes (turno da manhã e de tarde), o que a nível organizacional poderá influenciar na gestão do dia-a-dia de trabalho, bem como de todas as situações inerentes à gestão de pessoal que teria de ser repartida.

Todos os horários que sejam efectuados num período diferente do estabelecido, têm de ser corrigidos manualmente, para não influenciar a produtividade de cada colaborador e conseqüentemente o seu prémio mensal e fazê-lo implicaria a destruição do modelo organizativo actual.

V. Exa., está afecto ao primeiro turno, ou seja, entra às 06:30 e sai às 14:30 e neste momento exerce funções de ... de área.

V. Exa. pretende um horário de trabalho compreendido entre as 9:00 às 17:00 horas.

Sucedede que o pedido de horário flexível está desenquadrado da amplitude dos turnos existentes e implica, per si, a desregulação dos mesmos, pois toda a organização do armazém está assente na rotação do trabalho em turnos diários e fixos.

Como é bom de ver, se a flexibilidade de horário lhe fosse atribuída, e porque o regime em questão obriga: i) à definição de um período obrigatório de apenas quatro (4) horas; ii) estipulação de intervalo de descanso não superior a duas (2) horas e iii) indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, facilmente se conclui que não será possível atribuir-lhe um horário que se equiparasse a um dos três turnos já existentes.

Deste modo, e em suma, entende a ... que, devido a exigências imperiosas do funcionamento da empresa, que tem o armazém / centro de distribuição em causa organizado para funcionar em três (3) turnos, não lhe pode ser atribuída a autorização para trabalhar em regime de horário flexível, pois isso implicaria que trabalhasse em contraciclo ao restante armazém, não sendo possível atribuir-lhe funções para um período intermédio pois isso implicaria que alguém teria de assegurar o cumprimento do tempo anterior.

No entanto, excepcionalmente — porque o regime de flexibilidade de horário de trabalho não atribui aos trabalhadores o direito de escolher os dias de descanso semanais, mas, apenas e somente as horas de início e

termo do período normal de trabalho diário —e com vista a facilitar a conciliação da sua vida familiar e profissional, acedemos ao seu pedido, nos seguintes termos:

- *Um dos dias de descanso semanal passa a ser o sábado;*
- *Trabalho ao domingo conforme definido por escala;*
- *Alteração por um período de 12 meses, findo o qual a ... poderá ter de reavaliar a situação, em função das efectivas exigências de organização e funcionamento da empresa.*

Dispõe V. Exa., do prazo de cinco dias a contar a partir da recepção desta missiva para se pronunciar sobre a recusa aqui comunicada, sendo que terminado o mesmo, a ... enviará o processo para apreciação da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador, caso haja.

Atentamente”.

1.4. Por email, em 29.10.2021, o trabalhador apresentou apreciação à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos seguintes termos:

“Boa tarde, na sequência da resposta ao meu pedido de alteração de horário a qual me foi negada devido a ter filhos menores e o horário da esposa ser rotativo e perante as razões apresentadas e compreensíveis pela empresa venho por este meio comunicar que me desloquei hoje de manha ao ACT, e já não tinham marcações para hoje e como disponho de 5 dias seguidos a data do conhecimento da resposta e desses 5 dias 3 são fim de semana e feriado sobrando assim 1 dia só! decidi responder sem “acompanhamento”.

Apesar das razões e “provas” por mim apresentadas serem legítimas e compreendendo as necessidades da empresa quero transmitir que aceito a colocação da empresa na receção do seco no turno das 6h30 as 14h30 com as funções descritas na categoria por mim habilitada de ... de secção, não obstante de ter que uma vez mais me sacrificar na minha vida pessoal de nunca folgar com o cônjuge e de pelo menos uma vez por semana (ou de 15 em 15 dias pontualmente) ter mesmo de entrar das 9h00 as 17h passo a explicar:

A semana tem 7 dias duas folgas semanais minhas (uma delas ao sábado pelas razões conhecidas) duas folgas do cônjuge não coincidindo com as minhas, dos 7 dias sobram 3, esses três jogando com deslocação de folgas sem atrapalhar a minha equipa e com o conhecimento antecipado do meu superior hierárquico poderá dar-se o caso de um desses três ser preciso ir de intermedio ou não, visto que na mesma semana o cônjuge poderá entrar as 6h rodando e depois entrar as 11h, é tentar que esses 2 ou 3 dias que sobram calhem nos dias de fecho do cônjuge (um leva as crianças o outro vai buscar).

Espero não ter causado, nem causar nenhum incomodo pelo facto de ter pedido o horário flexível pois requer um esforço significativo da minha parte, e quero agradecer á estrutura do armazém de ... o facto de me alocar na

recepção ... pois nessa área e com as minhas agora menos condicionantes, penso que conseguirei desenvolver um bom trabalho.

Com os melhores cumprimentos me despeço e aguardo resposta.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, compete à CITE:

“(…) d) 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 (...);”

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”;

2.3. 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);

2.4. 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.

2.5. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.6. 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”.

2.7. 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”.

2.8. 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.

2.9. No âmbito do Direito Interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “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.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A 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; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe à entidade empregadora estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. Vem o trabalhador em causa requerer horário flexível com a amplitude 09h00-17h00, sendo um dos dias de descanso semanal fixo aos sábados e “podendo trabalhar ao domingo se assim a empresa necessite, laborando 2 por mês nas folgas do cônjuge.”

3.2. A entidade empregadora recusa alegando que a concessão de tal horário, porque desenquadrado da amplitude dos turnos existentes, vai implicar a desregulação destes, sendo que a organização do trabalho no estabelecimento em causa assenta em turnos diários e fixos.

3.3. Tem sido doutrina constante desta Comissão, ínsita em inúmeros pareceres, todos disponíveis para consulta em www.cite.gov.pt, que um/a trabalhador/a que preste a sua atividade no regime de turnos pode solicitar, por escrito, a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude de qualquer dos turnos que lhe podem ser atribuídos, desde que cumpra o período normal de trabalho diário e um intervalo de descanso, que pode ser de apenas 30 minutos, nos termos do Parecer n.º 454/CITE/2021, a título exemplificativo.

3.4. Ora, atendendo aos horários praticados no armazém, referidos pela entidade empregadora e não impugnados pelo trabalhador, verificamos que o turno requerido não se enquadra na amplitude dos turnos existentes porquanto são praticados três turnos fixos em laboração contínua com a seguinte configuração: 06h30 – 14h30, 14h30 – 22h30 e 22h30 – 06h30. Não obstante o trabalhador desempenhar as funções de responsável de área, está também alocado a estes três turnos, onde desempenha funções de distribuição de tarefas pela equipa que gere, controlo de assiduidade, controlo e gestão de folgas, auxílio na execução das tarefas de recepção e de movimentação de carga, entre outras funções de chefia.

3.5. Pelo que a concessão de um horário 09h00-17h00, que não tem correspondência com os turnos que podem ser afectos ao trabalhador, vai implicar invariavelmente uma desregulação na organização dos tempos de trabalho no estabelecimento, reflectindo-se consequentemente no regular e normal funcionamento da empresa, que assenta na prática encadeada daqueles turnos. Da mesma forma, uma

eventual concessão, ainda que pontual, de tal horário, por forma a atender às necessidades familiares do trabalhador, vai implicar tal desregulação de horários no estabelecimento, fazendo com que a organização dos tempos de trabalho seja instável porque dependente de circunstâncias externas à empresa, configurando assim uma situação inexigível à entidade empregadora, a fim de manter o regular funcionamento do estabelecimento.

3.6. Na apreciação à intenção de recusa, o trabalhador refere que aceita a colocação no turno 06h30-14h30, pelo que, independentemente do sentido do presente parecer, nada obsta a que as partes acordem na concessão daquele turno de forma permanente, bem como na concessão pontual de um horário ajustado às responsabilidades familiares do trabalhador.

3.7. Recorde-se que é dever da entidade empregadora proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

3.8. Na falta de acordo pode o trabalhador, se assim o entender, elaborar novo pedido tendo em conta o supra exposto.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares

4.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho,

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

4.3. Na falta de acordo com a entidade empregadora, o trabalhador pode, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário flexível atendendo aos fundamentos expostos e nos termos dos art.ºs 56º e 57º, do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 23 DE NOVEMBRO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DO REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.