

PARECER N.º 249/CITE/2023

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 nº CITE-FH/1077/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 02.03.2023, via eletrónica, 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 nesta organização.

1.2. A 27.01.2023, via postal, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada requerendo um horário das 9:30 às 18:30, apenas dias úteis, pelo limite legal e contendo a declaração devida, de que mora com a filha em comunhão de mesa e habitação.

1.3. Em 17.02.2023, via CAR, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora, que a rececionou 3 dias depois, nos seguintes termos:

«[...] 1. Mediante carta recebida por esta Empresa em 27.01.2023, veio novamente V. Exa. solicitar a alteração do horário de trabalho para o regime de horário de trabalho flexível, ao abrigo do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, por se tratar de trabalhadora com responsabilidades familiares, uma vez que tem a seu cargo uma filha menor de idade, que integra o seu agregado familiar, vivendo consigo em comunhão de mesa e habitação;

2. Para tanto, alegou V. Exa., em síntese, que é mãe solteira de uma filha menor, que necessita do seu apoio, assistência e acompanhamento, não estando o pai da criança a cumprir as responsabilidades parentais, sem especificar quais, já que apenas sustenta o requerido com um despacho que nega o pagamento de alimentos devidos [pelo pai] pelo acesso ao Fundo de Garantia dos Alimentos Devidos a Menores;

3. Ora, antes de mais, importa recordar que, em janeiro de 2021. V. Exa. já havia solicitado à Empresa a atribuição de um horário flexível, o qual lhe foi concedido, sendo que, por via dessa aceitação, V. Exa., ao contrário do que sucede com os seus colegas

de trabalho, já pratica o seguinte horário (flexível): das 9:30 às 18:30, com dois fins-de-

semana de folga;

4. Assim, e como deverá compreender, a Empresa não poderá aceitar este novo pedido, sob pena de prejudicar gravemente o normal funcionamento do seu estabelecimento comercial, criando no mesmo uma situação (ainda mais) injusta e desproporcional face à situação dos restantes trabalhadores que laboram no mesmo estabelecimento;

5. Não obstante, e atentando neste novo pedido, sempre se dirá, desde logo, que não é possível estabelecer uma relação causa-efeito entre o alegado não pagamento da prestação de alimentos (causa) e a necessidade de folgar em todos os fins-de-semana (efeito).

6. Assim, considerando apenas a única razão exposta na missiva a que ora se responde, V. Exa. solicitou a alteração do horário de trabalho, mediante a atribuição de um horário flexível em moldes que lhe permitam conciliar o seu trabalho com os horários da ama da filha, não mencionando quais os horários praticados pela ama que permitam estabelecer um nexo de causalidade com a dispensa de prestação de trabalho aos fins-de-semana;

7. Não obstante, cumpre, antes de mais, urdir que esta Empresa, na qualidade de v/Empregadora, compreende naturalmente os motivos invocados por V. Exa. no pedido a que ora se responde e as dificuldades de ser mãe solteira com a guarda total da menor, sendo certo que esta Empresa sempre procurou facilitar aos seus trabalhadores a conciliação da atividade profissional com a sua vida familiar;

8. Sucede, porém, que por exigências imperiosas do funcionamento da empresa e do estabelecimento comercial onde V. Exa. presta o seu trabalho, não é possível aceder ao pedido de alteração dos dias de descanso aos fins-de-semana, pelos motivos e fundamentos que passaremos a expor:

9. Em primeiro lugar, importa referir que o horário solicitado por V. Exa. na missiva a que ora se responde não constitui um horário flexível nos termos previstos no artigo 56.º do CT, porquanto o seu pedido [...] não está incluído no conceito normativo de horário flexível, consagrados nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho do regime de horário de trabalho flexível por outro lado não pode a trabalhadora substituir-se à entidade empregadora e determinar o concreto horário de trabalho a cumprir e correspondentes descansos semanais, é à Empresa que compete indicar esses períodos nos termos do artigo 56.º, n.º 3, al. b) do CT.

10. Na verdade, no caso sob análise, V. Exa. parece pretender, não a prestação de trabalho em regime de horário flexível como refere, mas sim uma alteração da prestação de trabalho em regime de folgas rotativas para um regime de folgas fixas, rígido e inamovível, com todas as folgas aos fins-de-semana;

11. Em face do exposto, forçoso será concluir que o pedido apresentado por V. Exa. Não constitui um pedido de horário flexível nos termos dos art.ºs 56.º e 57.º do Código do Trabalho, mas sim um pedido de alteração da prestação de trabalho de regime de folgas rotativas para um regime de folgas fixas, com todos os fins-de-semana de folga, pedido

esse que, para além de carecer de fundamento legal, não pode ser aceite por esta Empresa, por não se coadunar com as exigências do funcionamento da empresa e do estabelecimento comercial onde V. Exa. presta trabalho, nem com as necessidades de organização do trabalho na loja em questão;

12. De todo o modo, ainda que o horário solicitado por V. Exa. fosse um horário flexível, existem motivos imperiosos do funcionamento da empresa e do estabelecimento onde V. Exa. presta trabalho que impedem a aceitação por parte da Empregadora do pedido de alteração para o regime de horário de trabalho flexível, senão vejamos;

13. Como é do v/ conhecimento, o estabelecimento comercial onde V. Exa. presta a sua atividade profissional ao serviço desta Empresa, entenda-se, a loja sita no Centro Comercial ..., tem o seguinte período de funcionamento: das 9:30 às 24:30;

14. Assim, a loja onde v. Exa. presta trabalho e obrigada a manter-se aberta todos os dias e durante o horário de funcionamento dos respetivos centros comerciais, sob pena de lhe serem aplicadas penalizações comerciais em caso de incumprimento;

15. Por sua vez, o quadro de pessoal da referida loja é composto por 5 trabalhadoras, entre os quais se inclui V. Exa, sendo que todos estão adstritos aos turnos de horário rotativo em vigor no estabelecimento, com um fim-de-semana de folga por mês.

16. Com efeito, para assegurar o pedido de abertura e funcionamento da loja, o trabalho no estabelecimento e organizado em regime de turnos rotativos;

17. Motivo, aliás, pelo qual V. Exa. foi contratada para exercer a sua atividade profissional ao serviço desta Empresa em regime de turnos rotativos, como consta expressamente do v/contrato de trabalho e que V. Exa. aceitou, o que foi determinante para a formação da vontade de a Empresa a contratar;

18. Os turnos em vigor na loja são os seguintes (conforme Documentos n.ºs 1 e 2):

- a) Turno da Manhã: das 9:30 às 18:30, com intervalo das 13 às 14 horas;*
- b) Turno da Manhã: das 10 às 19 horas, com intervalo das 14 às 15 horas;*
- c) Turno Intermédio: das 11 às 20 horas, com intervalo das 16 às 17 horas;*
- c) Turno Intermédio: das 12h às 21 horas, com intervalo das 17 às 18 horas;*
- d) Turno da Noite: das 13 às 22 horas, com intervalo das 18 às 19 horas;*
- e) Turno da Noite: das 14:30 às 23:30, com intervalo das 19 às 20 horas; e*
- f) Turno da Noite: das 15:30 às 24:30, com intervalo das 19 às 20 horas.*

19. A escala de rotação é semanal, ou seja, semanalmente, cada um dos trabalhadores da loja, após o gozo do respetivo descanso semanal, muda de turno;

20. Com efeito, no estabelecimento comercial em questão existe um sistema de horários rotativos e encadeados. sendo através deste sistema que a empresa consegue assegurar o período de abertura do estabelecimento e garantir que está sempre presente na loja o número mínimo de trabalhadores necessário para assegurar o normal funcionamento do estabelecimento;

21. Em consequência, a pretensão de V. Exa., a ser aceite, impediria o normal

funcionamento do estabelecimento, causando graves prejuízos, pois que o quadro de pessoal desta loja é composto por apenas 5 (cinco) elementos, aqui se incluindo V. Exa., sendo necessário assegurar o período de funcionamento da loja, diariamente e todos os dias da semana, sendo que todos os trabalhadores do estabelecimento prestam o seu trabalho em regime de turnos rotativos, nos termos acima referidos, por forma a ser possível assegurar o período de abertura da loja e garantir as necessidades de organização e funcionamento do estabelecimento que, de outro modo, não seria possível;

22. Com efeito, é necessária a presença mínima de 1 trabalhadora por cada turno em vigor no estabelecimento, pois somente desta forma fica assegurado o normal funcionamento do mesmo e o cumprimento dos deveres legalmente impostos a Empresa, nomeadamente no que diz respeito às interrupções e intervalos que integram o tempo de trabalho de cada um dos trabalhadores;

23. Ora, admitindo que uma das trabalhadoras folgará em todos os fins-de-semana, o serviço ao fim-de-semana, no período de férias, ficaria sempre comprometido, porquanto restariam apenas 2 trabalhadoras para cumprir integralmente o horário previsto para aqueles turnos e para exercer funções ao fim-de-semana quando, para evitar sobrecarga das referidas trabalhadoras e não comprometer o funcionamento da loja, o ideal e razoável, são 3 trabalhadoras.

24. Sendo que, como é do seu perfeito conhecimento, é precisamente nos fins-de-semana que se verifica uma maior afluência de clientes ao estabelecimento – conforme documentos 3 e 4;

25. Acresce que, caso o pedido fosse aceite, este teria como resultado prático a sobrecarga horária dos restantes trabalhadores do estabelecimento, o que certamente provocaria nos mesmos um sentimento de injustiça e desmotivação que, necessariamente, se iria refletir num decréscimo das vendas no estabelecimento, o que não pode, de todo, suceder, sob pena da subsistência do o mesmo ficar em risco;

26. Para além disso, a aceitação do seu pedido implicaria que, para assegurar o período da noite, as mudanças de turno dos restantes trabalhadores do estabelecimento não pudessem ser efetuadas apenas após o respetivo descanso semanal, em clara violação do disposto no art.º 221.º/4 do Código do Trabalho, o que não se revela admissível;

27. A aceitação do seu pedido iria provocar uma alteração unilateral dos horários de trabalho dos restantes trabalhadores da loja, passando estes a assumir sempre o serviço ao fim-de-semana, durante um período que poderá ir, no máximo, até 2031, sendo que os restantes trabalhadores também têm responsabilidades familiares, possuindo direitos e garantias que cumpre assegurar, cabendo à empresa proporcionar aos seus trabalhadores condições que lhes permitam conciliar a atividade profissional com a sua vida familiar, em respeito pelo princípio da igualdade e pela legislação em vigor, incluindo nomeadamente as normas vigentes em matéria de duração e organização do tempo de

trabalho;

28. Com efeito, o necessário cumprimento de deveres legais pela Empresa, condiciona a atribuição, em absoluto e de forma permanente, do regime de horário flexível requerido por V. Exa., pois, se assim fosse, poderia suscitar-se uma clara situação de colisão de direitos entre os trabalhadores do estabelecimento em causa;

29. Em consequência, a pretensão de V. Exa. de lhe ser atribuído o regime de horário flexível, com todos os fins de semana de folga por mês, a ser aceite, impediria o normal funcionamento do estabelecimento no qual exerce a sua atividade, na medida em que iria causar graves perturbações no escalonamento do horário dos restantes trabalhadores do estabelecimento em causa, constituindo mais uma sobrecarga para a organização da Empresa;

30. Desta feita, caso se admitisse a alteração do seu horário de trabalho para o regime de horário flexível solicitado por V. Exa., esta Empresa, para dar resposta as necessidades de organização e funcionamento do estabelecimento comercial onde V. Exa. se encontra a exercer as suas funções, teria de suportar mais custos associados ao preenchimento do restante horário do estabelecimento, o que, neste momento, é absolutamente inoportuno em termos económicos para a Empresa, não podendo esta suportar tal acréscimo de custos, especialmente no atual contexto de crise empresarial, que tem tido significativo impacto (negativo) na Empresa, sendo suscetível de colocar em risco a própria viabilidade da loja em questão, cujos resultados são já negativos, bem como dos respetivos postos de trabalho;

31. Por tudo o exposto, o regime de horário flexível solicitado por V. Exa. não poderá ser aceite pela Empregadora, em virtude de exigências imperiosas do funcionamento da empresa e do estabelecimento em questão que obstam ao mesmo, nomeadamente por não ser possível conciliar esse regime de horário de trabalho flexível com os horários de trabalho dos demais trabalhadores da loja, sendo que a prestação de trabalho nos termos solicitados prejudicaria gravemente o normal funcionamento do estabelecimento, podendo causar prejuízos graves e irreversíveis que colocariam em sério risco a prossecução da atividade e o funcionamento da loja, hem como a própria manutenção do estabelecimento em atividade, motivo pelo qual não é possível aceitar o v/pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível;

32. Acresce que, V. Exa. não logrou demonstrar, como lhe competia, que o outro progenitor da criança menor, sobre o qual também recaem responsabilidades parentais, se encontra, total e definitivamente, impossibilitado de prestar qualquer auxílio na assistência à criança, designadamente acompanhar e cuidar a filha menor nos dois fins-de-semana estabelecidos no Acordo de Responsabilidades parentais, que, note-se, não juntou na sua missiva, não tendo a entidade empregadora conhecimento se se mantém o pai da menor com a guarda da criança a cada dois fins-de-semana do mês;

33. Por outro lado, a aplicação do horário flexível e requerida durante um período que

poderá ir, no máximo, até 2031;

34. Ora, a Empresa não tem qualquer possibilidade de prever a evolução do seu negócio, por um período tão longo e, conseqüentemente, não consegue determinar as necessidades de organização do tempo de trabalho dos seus trabalhadores num período tão dilatado;

35. Logo, a Empresa não se pode comprometer em atribuir-lhe um horário de trabalho por um período tão longo, dada a impossibilidade de prover quais as necessidades da loja a longo prazo;

36. Pelo que, resulta evidente a total impossibilidade - e até desproporcionalidade, face ao dano que resultaria para a Empresa - de aceitação da prática do horário de trabalho dentro dos limites que propõe;

37. [...]

38. [...]

39. [...]

40. Em face do exposto, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 57.º do Código do Trabalho, vimos pela presente comunicar a V. Exa. que é intenção desta Empresa, na qualidade de v/Empregadora, recusar o v/pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, nos termos solicitados, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa e do estabelecimento em questão, nos termos e pelos motivos acima referidos;

41. [...]».

1.4. A requerente não realizou apreciação alguma.

1.5. Ao processo, o empregador juntou os mapas de vendas de dezembro de 2022 e janeiro de 2023, bem como os respetivos mapas de horários.

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 do 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 as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (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 horário das 9:30 às 18:30, como já vem praticando, somente aos dias úteis – quando, neste momento, apenas folga dois fins-de-semana.

2.17. A requerente fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe separada de uma criança menor, de quem tem a guarda total.

2.18. O prazo para que o solicitado perdure é limite máximo permitido, ou seja, até ao 12.º aniversário da descendente – cf. artigo 56.º/1 do CT

2.19. E apresenta declaração expressa de que mora com a filha em comunhão de mesa e habitação.

2.20. Assim sendo, aparentam estar reunidos todos os requisitos legais necessários para um pedido deste tipo, PNT incluído.

2.21. Na Intenção de Recusa (IR), o empregador alega motivos reconduzíveis às exigências imperiosas do funcionamento da organização, que desde já se antecipam não lograrem, pelos motivos que passamos a expor.

2.22. Em primeiro lugar, se a trabalhadora diz que detém a guarda total da menor, a contrario sensu se depreende que a criança passa tempo nenhum com o outro progenitor – o que justifica plenamente o pedido (cf. parágrafo 7 da IR)

2.23. Em segundo lugar, e relativamente à putativa fixação das folgas conformar uma alteração de horário, e não um pedido da sua flexibilidade, sempre se realce que tudo o que a lei não proíbe é permitido. E nada, no regime desta figura especial, inibe a requerente de solicitar os dias em que não quer trabalhar, desde que cumpra com o PNT contratualizado entre as partes (cf. parágrafo 10 da IR)

2.24. Em terceiro lugar, e descritas todas as contingências da Loja em que a requerente presta funções se localizar num centro comercial, de sublinhar que:

- A trabalhadora tem mais quatro colegas na mesma equipa – cf. parágrafo 21 da IR
- Escolheu um turno que existe e é praticado na loja (a) – cf. parágrafo 18 da IR
- A empresa alega «prejuízos graves» que não demonstra através de um raciocínio silogístico – cf. parágrafo 31 da IR

2.25. Em quarto lugar, se/quando todas as pessoas que laboram com a requerente cumprirem as pré-condições legais e requererem o gozo do mesmo direito, tornando a Loja ingerível, a única coisa que o empregador terá de fazer é recorrer à teoria da rotatividade, que consiste em retirar a todos/as os/as trabalhadores/as na mesma parcela, para que todos/as os/as titulares do direito possam usufruir dele na mesma medida – cf. parágrafo 27 da IR

2.26. Em quinto e último lugar, tendo já sido assente que o pedido objeto de análise no presente parecer cumpre com todas as formalidades legais necessárias (ponto 2.20. do presente parecer), sempre se note que a requerente não tem de apensar documento nenhum áquilo que alega – vide, os horários da ama da filha (cf. parágrafo 6 da IR)

2.27. 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.

2.28. 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 desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/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 CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 29 DE MARÇO DE 2023