

PARECER N.º 1175/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 5858-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, por email em 16.11.2023, da entidade empregadora ... - **EMPRESA DE ..., S.A.**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional vigilante na Portaria do Posto da

1.2. Em 16.10.2023, por email, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

“(…)

Eu, ..., a exercer funções de Vigilante na Portaria da...., venho por este meio solicitar a V. Ex^a que me seja concedida a autorização para exercer funções em regime de horário flexível ao abrigo do artº 56.º e 57.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02.

Pretendo com este pedido, que me seja concedido um horário laboral fixo das 9h as 17h, em dias úteis, a começar no dia 10 de novembro do corrente ano.

Solicito a flexibilidade de horário enquanto durarem as circunstâncias que o determinem, não ultrapassando o limite de 12 (doze) anos, previsto no código.

A requerente vive em comunhão de mesa e habitação com uma menor de 2 anos e o progenitor da mesma, que, trabalha em regime de trabalho por turnos na empresa ... (ambas as declarações em anexo).

(...)”.

1.3. Em 06.11.2023, por email, a entidade empregadora notificou a intenção de recusa à trabalhadora, nos termos que a seguir se reproduzem, com negrito nosso:

“(…)

Exm.^a Sr.^a,

Nos termos do artigo 57.º, número 2, do Código do Trabalho, vimos, por este meio, comunicar a decisão da ..., no que concerne ao pedido formulado por V.Exa. no que concerne à fixação do regime de horário flexível.

Nos termos das disposições conjugadas dos artigos 56º, 57º e 212º n.º 2 do Código do Trabalho, compete à empresa... determinar o horário flexível de trabalho de V.Exa. que, com responsabilidades familiares, lhe tenha solicitado a prestação laboral nesse regime de horário, definindo, dentro da amplitude de horário escolhido por este, quais os períodos de início e termo do trabalho diário.

Em determinadas circunstâncias, relacionadas com exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou com a impossibilidade de substituir V.Exa. porque é indispensável, a ... pode recusar a atribuição do solicitado horário flexível.

No caso concreto, a ... comunica a recusa com base nos seguintes fundamentos:

A ... tem, atualmente, no posto E. 5 colaboradores. A operação da ... funciona todos os dias do ano, 24H por dia. Dos 5 colaboradores:

- a) 4 São full time em regime de turnos rotativos;*
- b) 1 é part time para suprimir eventuais necessidades por férias.*

Como certamente terá presente, V. Exa efectua, neste momento turnos rotativos, com folgas rotativas.

Um horário fixo 09:00/17:00 (como pretende) com folgas fixas ao fim-de-semana e feriados, que não corresponde a um horário flexível, criará um desequilíbrio na operação pois, as necessidades são em turnos rotativos, a alteração para horário fixo criará défice de elementos considerando que o posto ... não fecha. Aliás, e a propósito, a ... não tem, no âmbito da prestação de serviços no posto ..., um horário fixo, sem qualquer oscilação e de compensação ao longo do tempo em que vigore.

O horário fixo pretendido por V. Exa. é, assim, incompatível com a organização dos tempos de trabalho da ... e incompatível com os horários necessários ao cumprimento do serviço de vigilância que é assegurado diariamente pela nossa empresa na

(...).”

1.4. Em 09.11.2023, a trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, como se transcreve:

“(...).

Assunto: Resposta à Recusa do Pedido de Flexibilidade de Horário de Trabalho

Venho por este meio informar V. Exa com base no disposto procedimento de regime de horário flexível encontra-se plasmado no artigo 57º do CT, manifesto a minha apreciação à vossa recusa da minha solicitação de horário flexível segundo o nº 4.

Revogo a vossa recusa pois o horário por mim apresentado aquando do meu pedido de flexibilidade de horário na data 16/10/2023, foi para corresponder à escala que nos é apresentada todos os meses quando efetuamos o horário de 8h, que como pode ver em anexo, de momento, existem os seguintes horários na Portaria da ...:

- A- 09h às 17h*
- B- 17h às 01h*

- E- 09h às 21h
- F- 21h às 09h
- H- 01h às 09h

Já que, a citou que atualmente existem no posto da 5 colaboradores (dos quais 4 em full-time e 1 em part-time) e que a operação da funciona todos os dias do ano, 24h por dia, anexe a escala da Portaria da em que no mês de outubro de 2022 éramos apenas 4 colaboradores (full time) a fazer turnos de 8h e que apenas se passou a 12h quando entrou um colaborador de férias, sendo que temos um colaborador a mais desde fevereiro de 2023 para, passo a citar, “suprimir eventuais mais desde fevereiro de 2023 para, passo a citar, “suprimir eventuais desequilíbrio na operação e um défice de elementos.

Junto, anexe também, as várias escalas desde agosto de 2022 em que comprovam que a ... tem sim, um horário fixo no posto da ... pelo menos desde que a ... me contratou para o posto da em janeiro de 2022, que até há pouco tempo era ocupado por outra colaboradora da ..., mas que neste momento não se encontra na portaria da

Tendo assim posto, presumo que o meu pedido de flexibilidade de horário não prejudicará a operação nem trará qualquer inconveniente para a empresa, nem para o cliente.

Sem mais assunto, com os melhores cumprimentos

(...).”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

“(...) 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 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.

2.4. 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”.

2.5. 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.

2.6. 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).

2.7. 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. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado 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 (CT), 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/à 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 (CT).

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 (CT).

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 (CT), 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 ao empregador 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.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar 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 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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras, com filhos menores de 12 anos, prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora:

- Proporcionar ao trabalhador(a) as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho (CT)];
- Facilitar ao trabalhador(a) a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

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

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível entre as 9h00 e as 17h00, de forma a poder prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha de 2 anos até perfazer os 12 anos, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação.

2.28. Por seu turno, a entidade empregadora apresenta a sua intenção de recusa com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, alegando, em sumula, o seguinte:

- No posto, dispõe de 4 trabalhadores a full time em regime de turnos rotativos;
- Funciona todos os dias do ano, 24H por dia;
- O horário requerido, das 09h00 às 17.00, com folgas fixas ao fim de semana e feriados, que não corresponde a um horário flexível, criará um desequilíbrio na operação;
- A alteração para horário fixo criará défice de elementos considerando que o posto não fecha;
- No âmbito da prestação de serviço no posto não tem um horário fixo, sem qualquer oscilação e de compensação ao longo do tempo em que vigore;
- O horário fixo pretendido é incompatível com a organização dos tempos de trabalho e com os horários necessários ao cumprimento do serviço de vigilância que é assegurado diariamente pela empresa no posto.

2.29. Resultando da argumentação da entidade empregadora, que só dispõem de 4 trabalhadores a full time, o que permite indiciar a existência de motivos imperiosos do funcionamento que obstem à atribuição do pedido de horário flexível, fixo na sua execução, à trabalhadora.

2.30. Considerando a análise da fundamentação apresentada pelo empregador e a apreciação apresentada pela trabalhadora, que não veio acompanhada dos documentos aí identificados, nomeadamente as escalas de trabalho, resulta, assim, que a entidade empregadora indicia os constrangimentos próprios, decorrentes da atividade que presta, alegando que o deferimento do pedido irá criar um desequilíbrio na operação, um défice de elementos, por incompatível com a organização dos tempos de trabalho e com os horários necessários ao cumprimento do serviço de vigilância.

2.31. Em rigor, na realidade não logrou demonstrar de forma objetiva e inequívoca, que face aos meios humanos disponíveis e aos horários praticados que se desconhecem (sem prejuízo de se mencionar que em sede de apreciação a trabalhadora os menciona identificando como existente o horário requerido), nem comprova que o pedido da requerente é incompatível com a organização dos tempos de trabalho e com os horários necessários ao cumprimento do serviço de vigilância no posto, apesar de se conhecer o número total de trabalhadores/as que exercem as funções que indiciam constrangimentos, ainda assim, não resulta comprovado quais os turnos praticados e/ou o número de

trabalhadores/as necessários/as por turno e as horas praticadas bem como os períodos a descoberto que não se conseguiria colmatar face à atribuição do horário nos termos solicitados.

2.32. Ainda que se considere o número reduzido de trabalhadores ao serviço e os constrangimentos alegados, em rigor, **a CITE tem-se pronunciado no sentido de que “(...) não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. (...) O que não significa que o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar seja absoluto no sentido de não poder ser pontualmente suspenso para garantir o necessário e imperioso funcionamento da empresa ou do serviço, desde que tal ocorra com um aviso prévio de período razoável e por necessidade do cumprimento de deveres legais ou contratuais que determinam a existência de períodos de trabalho sem que haja o número necessário de trabalhadores/as que os assegurem.”**³

2.33. Pelo exposto, perante a existência de eventual colisão de direitos deve atender-se ao disposto no artigo 335.º do Código Civil, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, **impõem-se, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.**

2.34. Salieta-se que **sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram**, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

2.35. De referir ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com

³ Veja-se o Parecer n.º 230/CITE/2014

responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... - **EMPRESA ... , S.A.**, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.

3.2. O empregador deve proporcionar ao/à trabalhador/a 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/à trabalhador/a 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 e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 06 DE DEZEMBRO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.