

PARECER N.º 12/CITE/2024

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 CITE-FH/6424/2023

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ..., remeteu à CITE, por carta registada de **15 de dezembro de 2023**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ...

1.2. O pedido da trabalhadora datado de **15 de novembro de 2023** e recepcionado pela empregadora no dia **16 de novembro de 2023**, foi elaborado nos seguintes termos:

“(...) vem requerer que lhe seja atribuída flexibilidade de horário (alteração ao regime já vigente), até ao limite legal (nº 1 do art.56º), relativamente ao seu filho menor, (...), nascido a 06 de Setembro de 2019, (...), e com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024. Para tanto, e cf. art. 57º, nº 1, al b) do CT, declara:

- a) Que o menor supra identificado vive em comunhão de mesa e habitação com a Requerente;
- b) Que a signatária se encontra a usufruir de horário flexível na modalidade abaixo descrita desde junho de 2023;
- c) Que a Requerente tem outro filho menor, (...), nascido a 10 de Fevereiro de 2017 (cf. cópia de CC que se anexa);
- d) Que o outro progenitor, ..., que também é trabalhador da ... com o no ... (cf. declaração que se junta), não trabalha a tempo parcial, nem está inibido ou impedido totalmente de exercer o poder paternal.

A Requerente, desde que vem usufruindo já de um regime de horário flexível, a seguinte modalidade:

- i) Realização de períodos de serviços de ... sem repouso intermédio fora da ... (regime de ...), nos seguintes termos;
- ii) Apresentação a partir das 6h30 e chegada a ... no máximo até às 20h00
- iii) Duração máxima de ... planeada de 9h00;
- iv) Na ..., em caso de atraso por irregularidades operacionais, após a apresentação, ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a ... não poderá ocorrer após as 20h00, nem o ... ser superior a 11 horas;
- v) Durante este período a ... não pode ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência (cláusula 18. do ...).

Atendendo a alterações de circunstâncias, e porque o pai das crianças, seu cônjuge, é ..., tendo ambos horários de ... irregulares, e não obstante já terem solicitado desfasamento de horários e folgas, a verdade é que há muitos dias em que nenhum dos progenitores consegue assegurar o acompanhamento dos filhos, que atualmente se encontram a frequentar o Colégio ..., em ...

A situação é mais grave porque o horário do menor ..., a frequentar a pré-escola, à das 8H às 17H (com possibilidade de extensão até às 18H), razão porque o horário que a Mãe vem praticando não lhe permite assegurar nem a entrada nem a saída do filho daquele estabelecimento de ensino, o que a tem levado a requerer, com frequência a licença para assistência a filho. (vide declaração do Colégio que também se junta).

Torna-se difícil assim, assegurar o apoio e o acompanhamento que lhe exige a assistência ao menor, não dispondo de qualquer apoio familiar ou outro.

Pelo que vem solicitar a atribuição de flexibilidade de horário nos seguintes moldes:

- i) Realização de períodos de serviços de ... sem repouso intermédio fora da ...: regime de ... (como atualmente usufrui), sendo que se disponibiliza para dois ... de apenas 1 pernoita, 2 vezes por mês e desde que coincidentes com as folgas do cônjuge;
- ii) Apresentação a partir das 9H00 e chegada a calços (incluindo o tempo destes), no máximo, até às 17h00;
- iii) Não atribuição de serviço de ... aos fins de semana e feriados.
- iv) Durante este período a ... não pode ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência (também já atribuído)

Reitera-se que a Requerente já usufrui de horário flexível que, em caso de indeferimento deste novo pedido (que contém algumas alterações por necessidade de ajuste à sua atual situação familiar) deve manter-se nos exatos moldes em que está a ser praticado). (...)"

1.3. A trabalhadora juntou ao seu pedido três documentos, sendo um comprovativo da situação profissional do outro progenitor, uma cópia do cartão de cidadão do filho, e uma declaração do estabelecimento de ensino frequentado pela criança comprovativa do horário de funcionamento.

1.4. Por correio eletrónico, em **6 de dezembro de 2023**, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua **intenção de recusar o pedido formulado**, considerando que o mesmo põe em crise o regular funcionamento da operação de ... (e, assim, o funcionamento do negócio core da empresa), nos seguintes termos:

“(..."

1. O horário requerido

- (i) Realizar períodos de serviços de ... sem repouso intermédio das 9h às 17h;
- (ii) E/ou dois ... de apenas uma pernoita duas vezes por mês, desde que coincidentes com as folgas do cônjuge ... (...);
- (iii) ... atribuído apenas em dias úteis (exclusão e prestação laboral aos fins-de-semana e feriados);
- (iv) Não programação de ...

2. Razões imperiosas do funcionamento da ...

Com efeito, note que as funções de ..., quer técnico, quer de ..., (... , ...) não são desempenhadas de acordo com um tradicional horário de trabalho tal como definido na

legislação do trabalho, mas sim de acordo com uma escala de serviço, que respeita regras e limitações muito próprias da ...

Os horários dos trabalhadores da ... com a categoria de V. Exa. são, como é do seu conhecimento, definidos com base num regime de escalas para um setor ou série de setores. Ou seja, os trabalhadores são, com respeito pelo Regulamento de ... (...) escalados para operar em determinado dia um setor ou série de setores, aplicando-se os limites dos tempos de serviço de ...

Não são, pois, definidos nos moldes ditos “normais” previstos no Código do Trabalho, não é um horário fixo com uma concreta hora de entrada e uma concreta hora de saída. Ora, tal significa que não é possível aplicar-se na ... um modelo de horário flexível tal como definido, *ipsis verbis*, na lei geral, pela circunstância de o mesmo ter sido pensado e criado como uma alternativa legal concedida aos trabalhadores que estariam inseridos no sector regular de actividade. Aos ... não são aplicáveis os conceitos de horário de trabalho, nem de período normal de trabalho diário ou mensal — é-lhes aplicável legislação especial do sector — como tal, a proteção especial dada à Parentalidade terá de, obrigatoriamente, contemplar as vicissitudes do sector da actividade prosseguida pela ... O que V. Exa. vem requerer é, como a ... não pode deixar de notar, na realidade, um horário que desvirtua a concreta organização de tempos de trabalho existente na área em que desempenha as suas funções — serviço de ... — limitando a sua prestação de trabalho a ... praticamente sem pernoita, e, ainda, com fixação de folgas — o que é manifestamente incompatível com a rotatividade de tipos de serviço de ... existentes na operação ...

Reforçamos que não existe na sua área laboral uma organização de tempos de trabalho conforme a que peticiona, os «horários flexíveis» existentes são aplicados por força de pareceres vinculativos da CITE, que têm forçosamente de ser aplicados até decisão judicial em contrário, que olvida que a actividade prosseguida pela ... não se insere no sector regular e que a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado da amplitude dos turnos existentes implica a desregulação dos mesmos, criando uma exigência imperiosa do funcionamento do serviço.

Assim, não poderá a ... conceder a V. Exa o horário pretendido, porquanto este não é compatível com a concreta organização dos tempos de trabalho aplicável a V. Exa. nos termos previstos no ..., bem como é manifestamente incompatível com a actividade prosseguida pela ...

Com efeito, a actividade prosseguida pela ... exige a prestação de trabalho por parte dos ..., quer técnicos, quer de ..., 24h por dia, 365 dias no ano, não tolerando sobreposições ou vazios na passagem das escalas, pelo que o regime da rotatividade de horários é essencial na concreta organização dos tempos de trabalho, tendo em vista assegurar que o mesmo posto de trabalho é ocupado, sucessiva e ininterruptamente, por diversos trabalhadores, cumprindo sempre as exigências legais aplicáveis (legislação especial aplicável ao Pessoal ... e AE ..., no caso de V. Exa.). Exigências legais que muito limitam a elaboração de planeamentos e gestão de ...:

- Como V. Exa. bem sabe, há limite a períodos noturnos ..., sendo que um ... somente pode, a cada sete dias, efectuar três ... que abarquem período noturno (entre as 23h e as 6h29) — período que V. Exa. pretende excluir por completo dos seus planeamentos. Se efectuarem três noturnos em sete dias, terão, obrigatoriamente, que folgar entre eles, e, ainda, se dois ... que abarquem período noturno forem consecutivos, somente um ... pode abarcar, no todo ou em parte, o período crítico do ritmo circadiano (entre as 2h e as 6h);
- Há limite de plafond de horas ..., sendo que apenas podem ... 80h a cada mês (...), e as estadias são utilizadas precisamente para diluir as horas ..., por forma a não exceder esses limites;

- Cada ... tem, obrigatoriamente, de folgar ao sábado e domingo a cada sete semanas de trabalho.

Ora, as limitações legais impostas à actividade prosseguida pela ... não permitem outra organização dos tempos de trabalho que não a da rotatividade de tempos de ... e tipos de serviço de ..., não se coadunando com restrições horárias, nem tampouco que exijam a fixação de folgas (menos ainda ao fim-de-semana, período com maior frequência de ... e durante o qual, obrigatoriamente, a ... tem de rotativamente atribuir folgas a todos os ...).

Ademais, a grande maioria dos ... no horário que peticiona está organizada em ... (agrupamento de ...), sendo que o mesmo ... não faz somente o ..., mas sim as três ... (três ..., portanto), pernoitando fora, não sendo possível à empresa a sua desagregação. E se é certo que existem ... «soltos», em regime de ..., no horário que peticiona, também é um facto que não é possível atribuí-los somente a V. Exa.

À data de hoje a ... tem, por força de pareceres CITE, 80 ... com restrições aos planeamentos nestes moldes, que apelidam de «horário flexível», além de 47 ... em regime de amamentação, ao abrigo do Protocolo negociado com o sindicato do sector - não podemos olvidar que em cada momento a ... tem ... em regime de amamentação - sendo que este é um período que exige especial proteção e foi alvo de negociação colectiva, existindo regulamentação na matéria a cumprir.

Assim, tendo em conta as limitações supramencionadas, sugere a ... chegar a acordo transitório com V. Exa., que não vigore por uma década, admitindo restrições ao planeamento conforme o que peticiona, ... e ..., sempre que existam ... atribuíveis coincidentes com o que peticiona, mas sem a fixação de folgas, pois a fixação de folgas é o ponto que desvirtua fortemente a organização dos tempos de trabalho que se impõe à ...

Assim, não obstante, a ... ser forçada a manifestar a intenção de recusa ao presente pedido, estando a correr o respectivo prazo legal, pode V. Exa a qualquer momento solicitar redação de acordo para restrição ao planeamento mensal de ... que preveja a limitação a ... e ... (só uma noite fora da ...), porém, que inclua 9h de ... (Período de Serviço de ...) e não somente 8h.

Ou seja, é impossível à ... compatibilizar a fixação de folgas ao fim-de-semana com a obrigatoriedade de atribuir folgas aos fins-de-semana a cada ... em cada sete semanas de ..., bem como assegurar a maior frequência de ... existentes nestas faixas diárias/horárias; sendo que a fixação de folgas impacta ainda com os ... a atribuir nos restantes dias, por conta dos tempos de repouso, de transição, entre outras regras aplicáveis ao sector; bem como, é impossível à ... aceitar as restrições peticionadas por cerca de 10 (dez) anos.

Deste modo, e sem prejuízo de todos os esforços que a Empresa deve desenvolver no sentido de facilitar a conciliação dos deveres profissionais dos ... com as suas responsabilidades familiares, a verdade é que as vicissitudes presentes na ... comercial impossibilitam que a ... possa aceitar pedidos de horário flexível formulados nos presentes termos, sem que isso comprometa irremediavelmente as mais elementares exigências de funcionamento da empresa; e é imprescindível na actividade prosseguida pela ... a rotatividade de horários, tipos de serviço de ... e de folgas.

Não é despidendo referir, aqui chegados, que a ... faculta a todos os ... o acesso prioritário/creche que funciona 24h, todos os dias do ano, precisamente pelas vicissitudes presentes no sector da ..., como forma de ajudar na conciliação da vida profissional e familiar.

(...)"

1.5. Por comunicação eletrónica do dia **7 de dezembro de 2023**, a trabalhadora veio apresentar a sua apreciação àquela intenção de recusa, nos termos previstos no artigo 57º, nº 4 do Código do Trabalho, e com os seguintes fundamentos:

“(…)

A) Da extemporaneidade da resposta da Empresa

1-O meu pedido foi rececionado pela Empresa em 16 de novembro de 2023, devendo ..., nos termos do nº 3 do art. 57º do Cod. Trab., comunicar a sua decisão no prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, ou seja, até ao dia 5 de dezembro de 2023; todavia, só no dia 6, e por email, me foi remetida a resposta.

2- Pelo que a mesma foi inequivocamente extemporânea, o que tem por consequência o disposto no nº 8, al. a) do mesmo preceito legal: 8 - Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos: a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido.

3- Pelo que o pedido de horário flexível por mim formulado se tem por aceite nos exatos moldes em que foi requerido:

i) Realização de períodos de serviços de ... sem repouso intermédio fora da ... : regime de ... (como atualmente usufrui) , sendo que se disponibiliza para dois ... de apenas 1 pernoita, 2 vezes por mês e desde que coincidentes com as folgas do cônjuge (... nº ...);

ii) Apresentação a partir das 9H00 e chegada a calções (incluindo o tempo destes), no máximo, até às 17h00;

iii) Atribuição de ... apenas em dias úteis (exclusão e prestação laboral aos fins-de-semana e feriados);

iv) Durante este período a ... não pode ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência (também já atribuído)

4- Assim, deve o meu horário ser adequado, de imediato, ao pedido supra transcrito, com todas as consequências legais.

Transigindo sem consentir, sempre se dirá que improcedem, de facto e de direito, todos os argumentos invocados pela Empresa para indeferir aquele pedido.

B) Da resposta

Acontece que o pedido em apreço se traduz numa mera alteração ao regime de horário flexível já atribuído e que me encontro a usufruir.

Mal se compreende, portanto, como insiste a Empresa em afirmar que “limitações legais impostas à actividade prosseguida pela ... não permitem outra organização dos tempos de trabalho que não a da rotatividade de tempos de ... e tipos de serviço de ..., não se coadunando com restrições horárias, nem tampouco que exijam a fixação de folgas (menos ainda ao fim-de-semana, período com maior frequência de ... e durante o qual, obrigatoriamente, a ... tem de rotativamente atribuir folgas a todos os ...).”

E o facto é que existem neste momento Colegas da ora signatária com horários muito mais limitativos do que aquele que agora se formulou, com exclusão de atribuição de serviço em dias úteis, e que, apesar de aplicados por força de pareceres vinculativos da CITE (e, a nosso ver muito bem) não puseram em causa a operacionalidade da empresa, comprovando, irrefutavelmente, que a atividade prosseguida pela ... se coaduna com a existência de um regime de horário flexível desenquadrado dos turnos existentes; e, embora possa criar uma maior exigência na construção do planeamento,

a mesma está longe de determinar perturbações significativas no funcionamento do serviço.

Inexistem, por conseguinte, quaisquer “razões imperiosas do funcionamento da ...” que obstem à atribuição do horário pretendido.

Doutro passo, e em conformidade com o conteúdo do art. 56º do Código do Trabalho, limitei-me a indicar o período de tempo em que pretendia exercer a minha atividade.

Caberá sempre à Empresa, dentro da amplitude deste horário, estipular o início e o termo do trabalho diário, em harmonia com a legislação aeronáutica aplicável, quer nacional, quer europeia, quer com os normativos do AE aplicável.

De facto, a indicação do período em que pretendo exercer a minha atividade para melhor conciliar com a minha vida familiar, não colide com o poder da empresa de estabelecer o horário de acordo com as suas necessidades de planeamento.

Inexistem quaisquer limitações à execução da minha atividade, sendo inverdadeiro que não cumprirei os plafonds das horas de trabalho a que estou adstrita.

A título de exemplo, refira-se que o serviço de ... pode ter mais do que uma rotação (...), não querendo significar, como pretendem induzir, que se resume a um único setor

Ex: .../.../ .../ .../ ...

E todas as limitações legais a que aludem, insertas na legislação especial e no AE vigente, não obstem à atribuição de ...

Pelo que, o horário solicitado se enquadra, integralmente, no estipulado na lei e no ... aplicável, não tendo qualquer acolhimento o que vem invocado pela ...

Permito-me apenas adiantar que está pacificamente assente na jurisprudência que um horário flexível aquele que possibilita a conciliação da vida profissional com a vida familiar, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo (vide, por todos o AC. da RP, de 02/03/2017, disponível em www.dgsi.pt).

A defender-se o argumento de que este direito apenas foi concebido para um tradicional horário de trabalho, tal como definido na legislação de trabalho, não abrangendo, portanto, o setor da ..., estar-se-ia a tutelar uma grave discriminação de trabalhadores, com violação do princípio da igualdade, constitucionalmente consagrado (art. 13º CRP) e das garantias legais insertas, entre outros, nos arts. 24º e 25º do Código do Trabalho. Aliás, levando esse entendimento ao limite, seríamos obrigados a concluir que não só o horário flexível estava vedado aos ..., em razão da especificidade das suas funções, como outras figuras jurídicas, também elas concebidas para os trabalhadores que praticam, no dizer da Empresa, um horário tradicional”, como por exemplo, a dispensa para amamentação tal como estatuída no Código do Trabalho, na medida em que na ... é inconcebível usufruí-la “em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada” (art. 47º, nº 3 CT).

À semelhança do regime encontrado para a amamentação, também num horário flexível será possível fazer a adaptação à atividade específica de um ...

Como aliás, resulta provado pelo facto da Requerente se encontrar já a usufruir de um horário flexível, em moldes idênticos aos que agora requereu, apenas incluindo o pedido de só trabalhar em dias úteis e reduzir ligeiramente os tempos de entrada e saída do serviço.

Concluindo-se que inexistente qualquer incompatibilidade com o regime estabelecido no ... (Regulamento de ... no AE aplicável).

Importa também referir que existem dezenas de ...só de ... no horário pretendido e convém também salientar que, em termos de custos para uma companhia aérea, será mais compensador evitar, sempre que possível, ... com pernoitas e estadias prolongadas pois assim se evita pagamentos de ajudas de custo, despesas com hotel, só para dar um exemplo.

E, relativamente às pernoitas, lembramos que atualmente já está em vigor um horário flexível sem pernoitas, manifestando agora a Requerente maior disponibilidade nesta sede desde que articulado com a folga do marido (dois ... de apenas 1 pernoita, 2 vezes por mês);

Pelo que, neste enquadramento, sempre a recusa seria ilegal e inconstitucional, não procedendo os argumentos invocados para sustentar que a atribuição do horário flexível requerido” comprometa irremediavelmente as mais elementares exigências de funcionamento da empresa”.

Acresce que os argumentos da ..., maxime a desqualificação do pedido como de horário flexível, já foram usados em situações idênticas de pedido de horário flexível e julgadas improcedentes pela CITE.

Com efeito, o horário flexível surge como resposta à necessidade de pais e mães que trabalham, prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que, o direito plasmado no artigo 56.º do Código do Trabalho é resultado do reconhecimento pelo legislador, com consagração nas normas laborais , de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

Também o direito social da União Europeia se dirige à proteção da parentalidade, proclamando o art.º 23 da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE) a igualdade entre homens e mulheres (‘Deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração”), o art.º 24, n.º 1, que “As crianças têm direito à proteção e aos cuidados necessários ao seu bem-estar”, e, em especial, para a questão ora em apreciação, o art.º 33, que “1. E assegurada a proteção da família nos planos jurídico, económico e social. 2. A fim de poderem conciliar a vida familiar e a vida profissional, todas as pessoas têm direito a proteção contra o despedimento por motivos ligados à maternidade, bem como a uma licença por maternidade paga e a uma licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho”.

No ordenamento jurídico nacional a flexibilização do horário de trabalhador com responsabilidades familiares é um direito constitucional consagrado nos artigos 59º, n.º 1, al. b) e 67º, n.º 2, al. h) da Constituição da República Portuguesa (CRP), bem como nos artigos 56º do Código do Trabalho (CT).

Ora, sob pena de ficar votada ao fracasso a prescrição constitucional da conciliação da atividade profissional com a vida familiar, é nosso entendimento que, em harmonia com os dispositivos legais acima transcritos, o horário, nos moldes em que foi requerido, é inequivocamente um horário flexível; e que inexistente motivação, factual ou jurídica, que sustente a recusa, pela ..., da atribuição desse horário.

Por último, dir-se-á que a ... ao invocar agora incompatibilidade do exercício deste regime, quando o atribui e mantém em relação a outros trabalhadores ..., está a incorrer em diferenciado tratamento, com manifesta e intolerável violação do princípio da não discriminação emergente do princípio da igualdade consagrado constitucionalmente.

Atento o que precede, deverá a Empresa proceder à elaboração nos termos requeridos, do horário flexível, de acordo com o previsto no art. 56.º do Código do Trabalho, adequando aos horários praticados pelos ... de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho. (...)

1.6. Além dos mencionados não se mostram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos ou circunstâncias com relevo para a presente apreciação.

Cumprido analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, 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 (...)”.

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do direito comunitário, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral 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 e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também 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 dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.6. 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.

2.7. Recentemente, 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 a 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).

2.8. Ainda, a Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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”.

2.9. Por fim, referimos ainda que 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.

2.10. No quadro do direito nacional, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na Constituição da República Portuguesa (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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 família.”

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o Código do Trabalho (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, 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 a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.17. 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.18. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.20. 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.

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o horário flexível, a elaborar pelo empregador (sublinhado nosso), 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”.

2.22. 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.

2.23. A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a 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.

2.24. 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 referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.25. 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.

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, 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 diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

2.27. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que 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 consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete SEMPRE 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.

2.28. O horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo as 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 inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.29. Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

2.30. É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras 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)], bem como é dever facilitar ao/à 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)].

2.31. Apesar de normalmente introduzidos nas empresas com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal do pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem servir igualmente os objetivos da empresa ao melhorar a motivação e o desempenho.

2.32. 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 exequível 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.

2.33. Resulta expressamente do quadro normativo que antecede a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas

do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.

2.34. No caso em análise, a trabalhadora vem requerer, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, que lhe seja atribuído horário flexível, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024 e até ao limite legal (nº 1 do art.56º), alegando ser mãe de uma criança nascida em 06 de setembro de 2019, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação.

2.35. A trabalhadora refere que **já se encontra a usufruir de horário flexível desde junho de 2023**, e por via de alteração superveniente das circunstâncias e ainda porque o pai das crianças é também ..., tendo ambos horários de ... irregulares, [e não obstante já terem solicitado desfasamento de horários e folgas, a verdade é que há muitos dias em que nenhum dos progenitores consegue assegurar o acompanhamento dos filhos] solicita agora a atribuição de flexibilidade de horário nos seguintes moldes:

- i) Realização de períodos de serviços de ... sem repouso intermédio fora da regime de ... (como atualmente usufrui), sendo que se disponibiliza para dois ... de apenas 1 pernoita, 2 vezes por mês e desde que coincidentes com as folgas do cônjuge;*
- ii) Apresentação a partir das 9H00 e chegada a ... (incluindo o tempo destes), no máximo, até às 17h00;*
- iii) Não atribuição de serviço de ... aos fins de semana e feriados.*
- iv) Durante este período a ... não pode ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência (também já atribuído)*

2.36. A entidade empregadora considera que o pedido apresentado não configura um horário flexível, nos termos efetivamente consagrados nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, revelando-se uma imposição da trabalhadora relativamente as horas em que a entidade empregadora lhe pode marcar planeamento.

2.37. Não acompanhamos este entendimento, como acima já fizemos referência nos pontos 2.26 a 2.28 que aqui damos por reproduzidos, e para os quais remetemos, na esteira, aliás, do decidido pelo Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 02.03.2017, acessível em www.dgsi.pt, que, na falta de disposição legal aplicável, considera dever entender-se «(...) por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a

que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”

2.38. Entendemos, por isso, que o horário flexível requerido pela trabalhadora, por ser aquele que no seu entender possibilita a conciliação da vida profissional com a vida familiar, se enquadra na definição legal de horário flexível, consagrada no artigo 56.º do Código do Trabalho, soçobrando nesta parte a pretensão da entidade empregadora.

2.39. Consideramos outrossim que não colhe o argumento de que o horário solicitado não é compatível com a concreta organização dos tempos de trabalho aplicável à trabalhadora, com a categoria profissional de Assistente de ..., atendendo a que a definição dos horários de trabalho a cumprir obedece a regras próprias da ... (designadamente o Regulamento de ...), de acordo com uma escala de serviço, que, como tal, não é possível a aplicação de um modelo de horário flexível nos termos previstos no art.º 56º, do Código do Trabalho. Tal normativo, alega, é concebido como uma alternativa legal concedida aos trabalhadores que estariam, em princípio, abrangidos por horário de trabalho fixo, ainda que concretizável por turnos, no âmbito de contratações legalmente subsumíveis ao Código do Trabalho.

2.40. Sucede que tal interpretação não tem correspondência com a letra da lei, bem como uma tal solução interpretativa equivaleria a excluir *a priori* do exercício do direito previsto no art.º 56º, do Código do Trabalho, todos os trabalhadores com vínculo laboral regulado pelo Código do Trabalho que detivessem a categoria profissional de Assistente de ..., impedindo-os de solicitar a organização dos tempos de trabalho mais adequada ao exercício das suas responsabilidades familiares, sujeita a apreciação por parte da entidade empregadora, atendendo a que é dever desta, na qualidade de empregadora proporcionar à contraparte condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, bem como, na elaboração do horário de trabalho, é seu dever também facilitar à contraparte a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, no respeito pelo disposto no art.º 127º, nº3 e art.º 212º, nº2, b), ambos do Código do Trabalho. Ainda que as regras

próprias aplicáveis à ... possam utilizar outra nomenclatura, o direito a que aqui nos reportamos diz respeito, em termos alargados, a uma organização dos tempos de trabalho destinada a favorecer a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, motivo pelo qual a lei apenas permite a sua recusa com base em fundamentos atinentes ao próprio funcionamento da empresa e às consequências que um tal pedido de organização dos tempos de trabalho terá no seu funcionamento.

2.41. Nestes termos, e conforme entendeu o Ac. Tribunal da Relação de Évora, no processo nº 3824/18.9T8STB.E1, de 11.07.2019 “[a] expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.

2.42. Apreciadas as razões invocadas pela entidade empregadora entendemos que não se mostra demonstrado nenhum elemento factualmente objetivo e concretizado que nos permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou razões ligadas à impossibilidade de substituir a trabalhadora requerente obstam à atribuição do horário flexível.

2.43. Na verdade, o que a entidade empregadora deveria ter demonstrado era o prejuízo ou constrangimento para o normal funcionamento da operação de ... que resultaria, directa e necessariamente, da afectação da trabalhadora a ... que se realizassem de acordo com o horário por esta pretendido.

2.44. Porém, a entidade empregadora assim não entendeu, não demonstrando inequivocamente que a exclusão da trabalhadora da rotatividade de outros turnos, para além da amplitude que indicada, colocará em causa a normalidade das operações de ... Circunstância aliás que não se compreende na medida em que a trabalhadora já presta a sua atividade laboral em horário flexível com condições em tudo semelhantes

às que ora vem requerer, pelo que a existirem, de facto, impedimentos significativos, a entidade empregadora estaria em posição privilegiada para os vir alegar.

2.45. Concluímos, por isso, que a entidade empregadora não indica quaisquer constrangimentos que possam legitimamente obstar à atribuição de horário flexível à requerente, nem outrossim invoca quaisquer factos que permitam concluir pela impossibilidade da sua substituição.

2.46. A motivação da entidade empregadora assenta sobretudo em hipóteses abstratamente consideradas, que se prendem sobretudo com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias à trabalhadora requerente, por um lado, e, por outro, repita-se, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico desta trabalhadora e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

2.47. Note-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado 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 da parentalidade.

2.48. Mesmo que isso implique reconhecer o direito à conciliação a todos/as os/as os trabalhadores/as com a mesma categoria profissional, conquanto se enquadrem os seus respetivos horários no período de funcionamento do estabelecimento/empresa. Por esta razão, a CITE tem defendido em diversos pareceres que, “(...) não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade”, porquanto tal era admitir que o exercício de tais direitos dependesse de uma ordem de prioridade 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.”

2.49. É, aliás, a própria entidade empregadora que refere a existência de outros trabalhadores/as que beneficiam de horários flexíveis (decorrentes, ou não, de pareceres da CITE) circunstância que, por referência à recusa da entidade empregadora ao pedido desta trabalhadora em concreto, iria, de facto, criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, sem que para, para tanto, tivesse sido invocado “requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”(n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

2.50. Ora, o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, e a que acima fizemos referência, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, dispondo as entidades empregadoras, no âmbito do seu poder de direção, do direito de elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores (consultar Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt.)

2.51. Posto o que perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas /as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica (consultar o Parecer nº 710/CITE/2017 disponível para consulta em www.cite.gov.pt).

2.52. Donde, em nosso entendimento, da intenção de recusa da entidade empregadora não se aferem objetivamente factos que permitam concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral desta trabalhadora em regime de horário flexível, para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida

profissional, signifique, em concreto, um constrangimento inexigível à entidade empregadora que inviabilize a realização prática e efetiva de um direito com consagração constitucional.

III – CONCLUSÃO

Por todo o exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

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 ...

2.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar-lhe essa 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 EM 3 DE JANEIRO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.