

PARECER N.º 9/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 4993-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 14.12.2022 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 na entidade atrás identificada.

1.2. Em 18.11.2022 a trabalhadora apresentou um pedido de trabalho em regime de horário flexível, elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

“(…)

Eu ... operadora número ... na ... de ..., sou mãe de 2 crianças menores de 12 anos, sendo uma delas portadora de Síndrome Down, tornando ainda mais exigente a minha tarefa de mãe.

O meu marido trabalha numa empresa de lacticínios por turnos incluindo fins de semana, não tendo um horário fixo.

Dado a estas circunstâncias venho por este meio solicitar a V.ª Exa. um horário flexível durante a semana das 8h30 às 18h30 e folgas fixas ao Sábado e Domingo, a partir do dia 1 de janeiro de 2023.

Peço por favor que analisem a minha situação, pois é imprescindível a minha presença na educação dos meus filhos.

Com os melhores cumprimentos ...

“(…)”

1.3. Em 05.12.2022 foi entregue à trabalhadora a intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, e nos termos que a seguir se reproduzem:

“(…)”

Exma. Senhora,

Acusamos a receção, no dia 18 de novembro, da comunicação dirigida à ..., solicitando um horário fixo entre as 08h30 e as 18h30 e folgas fixas aos sábados e domingos, a partir de 1 de janeiro de 2023.

Nesse mesmo documento, V. Exa. invoca os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho para fundamentar o pedido de horário flexível.

Pese embora a ... considere que o pedido formulado e a ela dirigido não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, tramitará o requerimento apresentado tendo em vista a sua apreciação pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar o seu pedido de alteração **de horário de trabalho e do regime de descanso semanal**, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.

(a) Do conceito de horário flexível e da formulação do pedido

Segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário flexível é «aquele em que **o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas** de início e de termo do período normal de trabalho diário». Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «**os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário**, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)» (alínea b), n.º 3, artigo 56.º do CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa **margem de tempo definida pelo empregador**. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador (alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT).

V. Exa. solicita um horário de trabalho entre as 08h30 e as 18h30. Aquilo que o Código de Trabalho prevê e que **cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória** (que se poderão designar por plataformas fixas) e os **períodos de início e termo do período normal de trabalho diário**. Ou seja, o trabalhador apenas poderá escolher as horas de entrada e saída conforme as opções determinadas pelo empregador, não existindo qualquer fundamento legal para a imposição de condições.

Neste seguimento, aquilo que V. Exa. faz é inverter este procedimento, indicando, desde logo, que pretende um horário fixo, retirando de forma expressa ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho. Assim, nos termos em que V. Exa. concretiza o seu pedido, o empregador praticamente não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

É precisamente neste sentido que vai a decisão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 29.01.2020, Proc. 3582/19.0T8LRS.L1-4, perante um pedido de horário e folgas fixas, na qual se refere que «[t]endo sido requerido pela trabalhadora demandada, que tem um horário semanal de 35 horas, um horário flexível, entre as 08h00 e as 16h00 horas de 2.ª a 6.ª feira, sendo o sábado e domingo dias de folga, apenas motivado pela circunstância de o marido também trabalhar por turnos, **tal significa que a mesma se colocou fora do âmbito da prestação da atividade aos fins-de-semana e que, sem motivo suficientemente premente, em situação de beneficiária exclusiva - ao contrário do que acontece com os colegas - de um horário fixo, impedindo na prática o empregador de qualquer determinação que vá além da mera gestão do intervalo de descanso** (art.º 213.º e 56, n.º 4, CT). Isto porque acabaria sempre por entrar e sair as horas que indicou, quaisquer que sejam os imperativos da atividade prosseguida pelo empregador.». E acrescenta, «[n]estas circunstâncias, **que ultrapassam a razão de ser do direito, é de concluir que a trabalhadora não indicou**

um horário flexível, não tendo o empregador qualquer escolha razoável, e que o **empregador tem motivo justificativo para recusar o seu pedido.**» (sublinhado nosso).

Em igual sentido, veja-se a decisão proferida no âmbito do processo n.º 305/19.7T8PDL pelo Juízo do Trabalho de Ponta Delgada, na qual se refere que «(...) a figura jurídica do horário flexível incide, especificamente, sobre os limites diários, concretamente as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.» E acrescenta, «Ora, mesmo ate aceitando, em abstrato, a eventual prática, dentro de um horário flexível, de um horário fixo, o que aqui se nos apresenta, no entendimento do Tribunal, não é um horário flexível. E, sim, uma desvirtuação dos seus fundamentos, dos seus pressupostos, em que a trabalhadora, pura e simplesmente, define, unilateralmente, um determinado horário que pretende (Aqui se incluindo os dias de descanso), muito para além da fixação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e a margem de qualquer parâmetro previamente delineado pela empregadora, em manifesto desrespeito pelo poder de direção da mesma neste âmbito (...).

Neste seguimento, aquilo que V. Exa. faz é inverter e desvirtuar o procedimento de horário flexível, indicando, desde logo, que pretende um horário fixo, retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho, ainda que não o faça expressamente. Assim, nos termos em que V. Exa. concretiza o seu pedido, o empregador praticamente não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Tal entendimento resulta do acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, proferido a 18.05.2016, onde se decidiu que «Se o trabalhador pretender exercer esse direito, **é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho** (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo **dentro dos parâmetros fixados pela lei** (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 0 4). Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito me nos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar - o horário flexível diz respeito aos limites diários.» (sublinhado nosso).

Alem do mais, a existência de um horário de funcionamento alargado e de um regime de laboração contínua determinam uma dificuldade acrescida na gestão dos tempos de trabalho (se não uma verdadeira impossibilidade), impondo-se a organização de horários diversificados por forma a dar cumprimento às várias imposições legais.

Por outro lado, ainda exige V. Exa. uma **alteração do regime de folgas**, com folga fixa aos sábados e domingos. Acontece que o horário flexível, nada tem que ver com o regime de folgas praticados, mas sim com os períodos de início e de termo da jornada de trabalho. Neste sentido, atente-se no entendimento vertido no aresto datado de 30.06.2021, do Tribunal da Relação de Lisboa, Proc. 423/20.9T8BRR.L1-4, segundo o qual "(c)omo manifestação do seu poder de direção na relação de trabalho estabelecida com o trabalhador, e ao empregador que cabe estabelecer o horário de trabalho flexível, não podendo aquele escolher os dias em que descansará e não prestará trabalho (arts. 56.º, n.º 3 e 212.º n.º 1 do CT).".

A Convenção Coletiva de Trabalho aplicável à presente relação laboral (CCT entre a ... e a ...) dispõe, na respetiva Clausula 10.ª, alínea c), o seguinte: "nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano (...)", dos quais cinco desses domingos deverão combinar preferencialmente, como descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas ferias.

Além das decisões já referidas, também o Tribunal Judicial do Porto, da Secção do Trabalho, J2, em 14.10.2016, aderindo a tese sustentada pelo Tribunal da Relação de Lisboa em 18.05.2016, mais acrescentou que "[d]o exposto, resulta que para além da circunstância de estar em causa o próprio funcionamento da empresa, não nos podemos alhear da circunstância de existirem outros trabalhadores nas mesmas circunstâncias e que desse modo não poderiam, ou ficariam muito limitados a folgar aos sábados e domingos, o que levaria a um tratamento diferenciado e discriminatório relativamente à Ré."

Desta forma, e conforme esclarecido, o direito a horário flexível consagrado no Código do Trabalho nada tem que ver com a escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso semanal, pelo que o regime de folgas não tem qualquer relação como direito consagrado no artigo 56.º do CT.

Em suma, o seu pedido não foi formulado de acordo como regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, não configurando, por conseguinte, um horário flexível.

Sem prescindir,

(b) Das exigências imperiosas do funcionamento da loja ...

V. Exa. exerce funções de Operadora Especializada na loja ... (doravante designada por «loja»). A loja esta aberta ao público de segunda a domingo entre as 09h00 e as 21h00. Contudo, o período de funcionamento da loja situa-se entre as 08h45 e as 21h00. V. Exa. tem um período normal de trabalho de 40 horas semanais e pratica horários diversificados desde a data de admissão.

Isto posto:

1. A loja tem um total de 6 trabalhadores, 3 a tempo inteiro e 4 a tempo parcial, dos quais 3 trabalhadores têm filhos no seu agregado familiar.
2. Com exceção da Responsável de Loja, os trabalhadores exercem a função de vendedor, sendo todos eles indispensáveis devido ao quadro reduzido de trabalhadores em loja.
3. Entre outras tarefas, V. Exa. é responsável pela abertura ou fecho de loja, atendimento/venda ao cliente, registo em caixa, implantação das instruções de visual merchandising, receção de mercadoria, reposição de artigos em loja e arrumação da loja.
4. V. Exa., à semelhança dos restantes trabalhadores na loja, receberam formação para o exercício das funções inerentes a um vendedor.
5. Existem três trabalhadores em loja com restrições na elaboração dos seus horários.
6. A Responsável de Loja tem de realizar predominantemente horário de abertura por causa das suas funções e responsabilidades.
7. Por outro lado, V. Exa., à semelhança de outra Trabalhadora (...), tem um acordo de alteração do horário de trabalho, que foi celebrado na sequência da apresentação de um pedido de horário flexível.
8. Uma vez que, ao abrigo desse pedido de horário flexível, foram solicitados horários fixos, as Partes procederam, em alternativa, à celebração de um acordo de alteração do horário de trabalho, reconhecendo, dessa forma, que o regime de horário flexível não permite a fixação de um horário de trabalho.
9. A Empresa celebrou com V. Exa. um acordo de alteração de horário de trabalho a 01 de novembro de 2018, que foi renovado nos últimos anos e cessou a sua vigência a 31 de outubro de 2022, e que definia o seguinte:

- a. Horário de trabalho organizado entre as 08h15 e as 17h15, de segunda a domingo;
- b. Dias de descanso semanal determinados pelo Empregador, ao abrigo do regime de horários diversificados.
10. Para além de V. Exa., a Empresa também celebrou com a trabalhadora ... um acordo de alteração do horário de trabalho a 28 de agosto de 2019, o qual foi renovado pela última vez em 2021, tendo, por isso, cessado a sua vigência a 30 de setembro de 2022.
11. O referido acordo estipula o seguinte:
- a. Horário de trabalho organizado entre as 08h00 e as 19h00, de segunda a sexta-feira;
- b. Horários diversificados aos sábados e domingos;
- c. Dias de descanso semanal determinados pelo Empregador, ao abrigo do regime de horários diversificados.
12. A Trabalhadora ... também apresentou, em data idêntica a V. Exa., um pedido de horário flexível, que inclui um pedido de folgas fixas.
13. Significa isto que todos os 3 trabalhadores a tempo inteiro têm de fazer horário de abertura, algo que tem um impacto muito grande na loja.
14. Todavia, graças à gestão que tem vindo a ser feita, tem sido viável, até à data, a concretização dos horários solicitados.
15. Para além disso, V. Exa. e a outra trabalhadora (...), com acordo mantiveram o regime de folgas rotativas.
16. Ainda assim, no caso de V. Exa., era possível a elaboração dos horários de acordo com o regime de horários diversificados aos sábados e domingos.
17. Todos os restantes trabalhadores em loja têm os seus horários de trabalho organizados de acordo como regime de horários diversificados, verificando-se ainda a aplicação do regime de folgas rotativas.
18. Todos os horários estão inseridos no período de funcionamento já identificado, entre as 08h45 e as 21h00, observando-se, habitualmente, a seguinte distribuição:
- a. 1 trabalhador na abertura (08h45)
- b. 1 trabalhador as 09h00;
- c. 1 trabalhador as 10h00 (trabalhador a tempo parcial ou a tempo inteiro);
- d. 1 trabalhador a entrar às 12h00 (se for trabalhador a tempo inteiro) ou às 17h00 (no caso de trabalhador a tempo parcial).
19. Por norma, V. Exa. iniciava o seu horário as 08h45 e a Trabalhadora ... 09h00.
20. Em termos mínimos, a loja precisa de, pelo menos, o equivalente a 3 trabalhadores a tempo inteiro (ou 4 trabalhadores, sendo dois a tempo parcial), para assegurar todas as tarefas inerentes ao seu funcionamento diário.
21. Deste modo, assegura-se o cumprimento das exigências legais em matéria de tempo de trabalho e de segurança e saúde no trabalho, garantindo-se, igualmente, uma distribuição equitativa dos horários a realizar, por forma a que os trabalhadores tenham condições para melhor conciliarem a sua vida privada e profissional.
22. Os períodos de maior afluência verificam-se aos sábados e aos domingos, entre as 10h00 e as 12h00 e entre as 15h00 e as 18h00. O domingo e o dia da semana em que se verifica maior período de vendas.
- Ora,**
23. V. Exa. pretende, por via do presente pedido de horário flexível, a atribuição de um horário de trabalho entre as 08h30 e as 18h30, de segunda a sexta-feira, e ainda folgas fixas aos sábados, domingos e feriados.

24. Conforme já se referiu, vigorou entre V. Exa. e a Empresa um acordo de alteração do horário de trabalho até 31/10/2022, nos termos já referidos.
25. À data, V. Exa. está, pois, sujeita ao regime de horários diversificados e folgas rotativas.
26. Por conseguinte, V. Exa. pretende, neste momento, impor de forma unilateral uma alteração ao seu horário de trabalho, limitando o poder de direção da loja na sua elaboração.
27. É também certo que, no passado, foi possível à loja a organização do seu horário entre as 08h15 e as 17h15.
28. Não se pode olvidar que, ainda que por via de um acordo de alteração ao horário de trabalho vigente no passado, a atribuição de um horário fixo, no período da manhã, teve implicações diretas na conciliação entre a vida privada e profissional dos restantes trabalhadores em loja (que, como já foi referido, tem, na sua maioria, filhos no agregado familiar).
29. Mas se, até à data, tem sido possível acomodar esse horário, tal só se ficou a dever ao facto de tanto V. Exa., como a trabalhadora ... conservarem a disponibilidade para prestar a sua atividade aos sábados e domingos.
30. Assim, estando agora a loja confrontada com a pretensão de imposição unilateral de uma modificação ao regime de descanso semanal, tal impacta drasticamente a gestão dos tempos de trabalho.
31. O que implica que deixe de ser possível a atribuição do horário de trabalho solicitado, pois colocam-se novas problemas na gestão dos horários (ex. num cenário em que V. Exa. e a trabalhadora ... tenham folgas fixas, na transição entre fins de semana e dias de semana a loja pode não conseguir garantir o descanso mínima obrigatório entre jornadas ao trabalhador que tenha de fazer horário de abertura).
32. Para além disso, se forem atribuídas folgas fixas a V. Exa., bem como à Trabalhadora ... que apresentou um pedido idêntico, isso inviabilizará o funcionamento da loja aos fins de semana, principalmente aos domingos.
33. Conforme já foi referido, a loja tem um quadro de 3 trabalhadores a tempo inteiro e 4 a tempo parcial, incluindo-se nos trabalhadores a tempo inteiro a Responsável de Loja, cujas funções implicam, por um lado, que tenha de fazer horários de abertura, e, por outro, que não possa dedicar grande parte do seu tempo às tarefas de venda e atendimento ao cliente.
34. Pelo que, na prática, contam-se 2 trabalhadores a tempo inteiro e 4 a tempo parcial, para assegurar o funcionamento durante todos os 7 dias da semana, todos os dias do ano (com exceção dos dias 25 de dezembro e 1 de janeiro), e por um período que se situa entre as 08h45 e as 21h00.
35. Também já aqui se mencionou que a loja carece de pelo menos 3 trabalhadores a tempo inteiro ou 2 trabalhadores a tempo inteiro e 2 a tempo parcial por dia, para que se possa ser assegurado o funcionamento da loja.
36. Sucede que, nos termos do contrato coletivo aplicável ao setor, a loja esta obrigada a atribuir a todos os trabalhadores, por ano, um número mínimo de domingos.
37. A Convenção Coletiva de Trabalho aplicável à presente relação laboral (CCT entre a ... e a ...) dispõe, na respetiva Clausula 10.^a, alínea c), o seguinte: "nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com **quinze domingos** por ano (...).

38. *Atendendo ao quadro de pessoal reduzido e ao facto de a loja estar aberta ao público todos os 7 dias da semana, caso seja atribuído o horário e o regime de folgas solicitado existirão domingos em que a loja não terá trabalhadores em número suficiente, algo que impede, pura e simplesmente, o funcionamento da loja!*

39. *Algo que é ainda mais agravado se a Trabalhadora ... também tiver folgas fixas.*

40. *A fim de avaliar a viabilidade da atribuição do horário e do regime de folgas, foram feitas várias análises aos horários de trabalho e constatou -se, através das simulações efetuadas, que existirão, domingos em que a loja só tem 1 trabalhador a tempo inteiro e um trabalhador a tempo parcial!*

41. *Ou então apenas 3 trabalhadores a tempo parcial, o que simplesmente impede a abertura e funcionamento da loja no seu horário habitual!*

42. *Não podendo a loja contar com V. Exa., nem com a Trabalhadora ..., e considerando que está a empresa obrigada a conceder um n.º mínimo de domingos a todos os seus trabalhadores, existirão fins de semana em que não estarão presentes os trabalhadores necessários.*

43. *Posto isto, a atribuição do horário solicitado colocaria em causa o funcionamento da loja, levando a um défice de capacidade para o atendimento ao cliente e para garantir as várias tarefas relacionadas com a loja e as suas diferentes áreas.*

44. *Esta situação **implicaria a contratação de um novo trabalhador para, pelo menos, compensar os fins de semana**, o que é absolutamente impossível e inviável dada a dimensão e rentabilidade da loja.*

45. *Além disso, basta que um dos trabalhadores falte, por qualquer motivo, a loja não terá recursos para resolver esse problema, tendo de funcionar com menos trabalhadores, sendo incapaz de dar resposta às solicitações dos clientes, isto se não estiver numa situação em que não é possível o seu funcionamento.*

46. *Por isso, ao admitir-se a concessão do horário requerido, a loja não teria um quadro suficiente para responder as suas necessidades e essa situação só seria resolvida mediante a contratação de um trabalhador para substituição da trabalhadora, o que acarretaria custos adicionais, algo que a loja não está na disponibilidade de suportar.*

Em suma,

47. *Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento da loja, é este o único esquema organizativo possível.*

48. *Se, por mera hipótese, lhe fosse atribuído o regime de folgas solicitado, a loja não teria vendedores suficientes para dar resposta à afluência de clientes, algo que iria impactar direta e irremediavelmente o funcionamento da loja.*

49. *A resolução desta questão apenas poderia ser feita mediante a contratação de novos trabalhadores ou, por outra, pela realização de trabalho adicional não previsto.*

50. *Prejudicando ainda as necessidades de repouso e descanso dos restantes trabalhadores e implicando encargos acrescidos para a loja, o que compromete a sua viabilidade financeira.*

51. *Adicionalmente, se a ... lhe atribuir um horário de trabalho que se afaste daqueles praticados na loja, como V. Exa. pretende, isso significará excluí-la do sistema de horários diversificados em vigor na loja. Esse esquema de horários diversificados permite, com as exceções já mencionadas, uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários entre trabalhadores do estabelecimento.*

52. *Um tratamento preferencial a V. Exa. iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta.*

53. *E, como se viu, existem outros colaboradores com filhos menores de idade, os quais ficariam numa situação desfavorável, vendo prejudicada a sua flexibilidade horaria.*

54. *Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de horário de trabalho.*

*Informamos que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será remetido, por mera cautela, para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de a ... entender que o pedido de V. Exa. não se encontra fundamentado, conforme o exigem os arts. 56.º e 57.º do CT.
(...)"*

1.4- Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, entregue em 12.12.2022, cujo teor se transcreve:

"(...)

Assunto: Resposta a reclamação do parecer de alteração de horário de trabalho, e do regime do descanso semanal.

Ex.mos Srs.,

Venho por este meio discordar com a decisão da empresa ... e como tal solicito nova avaliação.

Passo a discriminar o meu pedido:

1: Tendo 2 filhos menores, com 8 e 5 anos, e com um cônjuge que trabalha em horário rotativo noturno e ao fim-de-semana vejo-me com muitas dificuldades em conseguir horário, ao fim de semana, para a guarda dos meus filhos.

2: Visto o meu filho mais velho de 8 anos ser uma criança com necessidades especiais (Trissomia 21), torna-se ainda mais complicado, visto não ter apoio familiar.

3: Nestes últimos 12 anos, desde que sou colaborador da ..., nunca solicitei nenhum pedido de folgas especiais, até porque, nestes últimos oito anos, desde que o meu filho nasceu sempre contei com o apoio dos meus pais para me ajudarem, principalmente ao fim de semana. Com o agravar da saúde dos meus pais, isso já não está a ser possível, pelo que estou a efetuar este pedido, porque já não tenho mais meios e a quem recorrer para deixar os meus filhos ao fim de semana.

Refiro ainda que o meu marido, nos últimos quatro anos, esteve em regime especial de folhas (fins de semana) para conseguirmos aguentar esta situação, porem, a partir do dia 1 de janeiro 2023, esta situação ira alterar-se.

Para concluir, agradecia a vossa melhor compreensão ao meu pedido, visto que apenas pretendo estar mais presente na vida dos meus filhos, não por capricho, mas sim por necessidade.

(...)"

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).

2.2. 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”.

2.3. 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.

2.4. 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), que *“a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres”* (Considerando 10).

2.5. Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da*

igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres” (Considerando 8), de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).

2.6. 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”.

2.7. 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.

2.8. No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

“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.”

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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.”*

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

2.10. O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a 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.

2.10.1 Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível 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”.

2.10.2 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 dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.10.3. 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, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.10.4. 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.¹

2.11 Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º 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”.

2.11.1 Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º 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 intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.11.2. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.

2.12. 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 regime de 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 n.º 3 do artigo 56.º do CT. 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.

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

2.13. Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, 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.

2.14. No caso em análise, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo que lhe seja elaborado um horário entre as 08h30 e as 18h30.

2.15. Fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de duas crianças uma com 8 (oito) e outra com 5 (cinco) anos de idade (uma delas com síndrome de Down), a quem tem de prestar assistência e acompanhamento, especialmente à que é portadora de deficiência.

2.16. Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou 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.

2.17. E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

2.18. A intenção do legislador que subjaz à construção 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 indicar a amplitude horária diária em que pretende exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciando um pedido de horário rígido, quando indica um período fixo ou uma

limitação ao poder de direção da entidade empregadora, 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 mencionado preceito legal.

2.19. A este propósito refere o douto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, que: - “(...) *Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 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.***” (negrito nosso).

2.20. Quanto ao poder de direção da entidade empregadora, esclarece aquele Acórdão que: - “São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61.º, e 80.º, n.º1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). Tais interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.”

2.21. Na mesma esteira segue o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9.T8STB.E1, disponível em www.dgsi.pt, que sobre o conceito de horário flexível discorre o seguinte: “Apesar do horário solicitado ter horas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do filho menor (...). E esta é a essência da definição de horário flexível.” (sublinhado nosso)

2.22. Refira-se ainda, que é competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de

todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.

2.23. Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que as alterações aos tempos de trabalho não correspondem, em bom rigor, a uma flexibilização do horário atual da requerente, mas sim a uma alteração do horário de trabalho e do regime de folgas, pelo que não se enquadra no conceito de horário flexível.

2.24. Contrariamente ao afirmado pela entidade empregadora e, tal como já exposto nos pontos 2.15 a 2.21 do presente parecer para os quais se remete, resulta evidente pelas razões explanadas, que se pretendeu atribuir ao/a trabalhador/a a escolha das horas de início e termo do período normal de trabalho, não distinguindo ou excluindo, dias da semana, trabalho por turnos, trabalho noturno ou outras modalidades de horário, pelo que onde o legislador não distingue não cabe ao intérprete distinguir, sendo dever da entidade empregadora facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, quando elabora o horário de trabalho do trabalhador – ex vi, artigo 212º do Código do Trabalho.

2.25. Neste sentido, veja-se, entre outros², o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça proferido em 12.10.2022, no âmbito do processo n.º 423/20.9T8BRR.L1, e, donde se extrai o seguinte sumário: *“O texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares”.*

2.26. Assim sendo, o pedido de horário flexível apresentado que compreende uma amplitude horária de 10 horas diárias, reunindo os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT, deve ter-se por válido.

2.27. Quanto ao fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização

² Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido em 11.07.2019, no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1; Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, proferido em 28.10.2020, no âmbito do processo n.º 3582/19.0T8LSB.L1. e Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, proferido em 18.11.2021, no âmbito do processo n.º 242/16.7BECBR; todos disponíveis em: www.dgsi.pt

dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido.

2.28. Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora, refere que a loja onde a trabalhadora exerce funções possui 7 trabalhadores, sendo que 3 estão a tempo inteiro e 4 a tempo parcial. Menciona que a loja pratica horários diversificados e em regime de rotatividade dos dias de descanso semanal.

2.29. Invoca no tocante às folgas em particular, o disposto na cláusula 10^a da CCT aplicável ao setor, que refere que “(...) *nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com **quinze domingos por ano***”.

2.30. Quanto a este aspeto, haverá a dizer que cabe ao empregador na elaboração dos horários, acautelar as regras legais imperativas, bem como as decorrentes de negociação coletiva, que impõem o direito a folgas, a férias e outras vicissitudes decorrentes das relações laborais e que se aplicam a todos/as os/as trabalhadores/as, pese embora não possam considerar-se de “per si” exigências imperiosas do funcionamento do serviço, mas antes serem assumidas como dificuldades de contexto que ao empregador compete racionalizar, gerir e otimizar.

2.31. O mesmo é dizer que cabe ao empregador adaptar os recursos humanos disponíveis ao funcionamento da empresa, o que pressupõe a adoção das medidas necessárias para efetuar reajustamentos nos horários e procurar dentre as várias soluções legais e contratuais possíveis, as que entender por convenientes, para satisfazer as necessidades operacionais e, por outro lado, para cumprimento das normas legais aplicáveis na relação com o trabalhador e, entre as quais se incluem as normas de proteção da parentalidade que constitui um regime especial e consagra uma discriminação positiva dos trabalhadores abrangidos pela norma.

2.32. Limitar-se a mencionar as várias contingências que existem, em particular, o direito a folgas e que representam a normalidade em qualquer empresa, não permite retirar qualquer conclusão concreta e individualizada, face ao pedido da trabalhadora, não demonstrando quais os horários de segunda a sexta e aos sábados e domingos que ficariam a descoberto com a atribuição do horário à trabalhadora, nem demonstrando a impossibilidade de substituir os trabalhadores com funções idênticas à da requerente, quando tal se justifique.

2.33. Carece ainda dizer que a trabalhadora solicitou um horário flexível, e está obrigada a trabalhar o número de horas a que contratualmente se vinculou. Ou seja, o número de pessoas que integram o estabelecimento permanece inalterável, bem como o seu período normal de trabalho, ou seja, mantêm-se 7 trabalhadores/as, não tendo entidade empregadora demonstrado porque motivo ou motivos, naquela situação em concreto, não se revela possível atribuir o horário nos termos solicitados, designadamente, porque razão a trabalhadora não pode realizar apenas o horário/turno no período que decorre entre as 8:30h e as 18:30h, de segunda a sexta-feira, tendo em conta a amplitude horário requerida.

2.34. Igualmente, não demonstra as razões que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as; tão pouco demonstra em que medida e quais os períodos de tempo que, em seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, com a atribuição deste horário à trabalhadora, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

2.35. Por outro lado, a entidade empregadora alega mas não demonstra que a trabalhadora não possa ser substituída a partir das 18h30 e aos fins de semana, situação que se verificaria, por exemplo se a função da trabalhadora fosse uma função específica, para a qual fossem exigíveis habilitações ou características específicas que só a trabalhadora possuísse ou se só pudesse ser desempenhada a determinada hora, o que levaria a um prejuízo inoportável decorrente da ausência da trabalhadora.

2.36. Informa ainda a entidade empregadora que na loja onde a requerente labora, existem 3 trabalhadoras com filhos no seu agregado familiar. Ora, o simples facto de existirem outros/outras trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade que possam, hipoteticamente, em altura indeterminada, vir a requerer horário flexível, não é por si só motivo justificativo para uma intenção de recusa.

2.37. Mais, alega ainda que existem 3 trabalhadores/as com restrições de horários, mas não identifica quais são essas restrições. Contudo, cumpre referir que se essas restrições se tratarem de outros/as trabalhadores/as que já possuem horários flexíveis, cumpre referir que terá de haver uma distribuição equitativa por todos/as os/as trabalhadores/as.

2.38. Por diverso prisma, sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade

profissional com a vida familiar e pessoal 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.

2.39. Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.40. Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras 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, 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 ..., 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 de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora 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.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 04 DE JANEIRO DE 2023, COM OS VOTOS
CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL
(CCP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)**