



PARECER N.º 70/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a 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 268 – FH/2011

I – OBJECTO

1.1. Em 28 de Março de 2011 deu entrada na CITE, remetida pela ..., S.A.,¹ uma solicitação de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Técnica de Assistência em Escala, que desempenha funções no Departamento de Passageiros da Direcção de ... do Porto.

1.2. Do requerimento apresentado pela trabalhadora, datado de 21 de Fevereiro de 2011, e recebido pelo empregador em 22 de Fevereiro de 2011, consta o seguinte:

Venho, por este meio, ao abrigo do disposto nos Artº 56 e 57 do Código do Trabalho, solicitar a V.Exas, que a partir de 1 de Abril do corrente ano, passe a trabalhar em regime de horário flexível, nos termos seguintes:

1 - Como é já do V/conhecimento, sou mãe de ..., nascido em 31.5.2009 e de ..., nascida em 09.08.2010, conforme os documentos entregues oportunamente na DUH.

*2 - Estes meus filhos vivem em comunhão de mesa e habitação comigo, e com o pai deles, ..., também empregado da ... – o qual não pretende usar no presente da faculdade que aqui invoco, tudo conforme as Declarações que vão juntas e aqui dadas por reproduzidas.
- Docs. N.ºs 1 e 2.*

3 - Como já disse, pretendo a partir de 1 de Abril próximo ficar a trabalhar em horário flexível durante o tempo em que tal se mostre necessário para o acompanhamento e educação dos meus mencionados filhos, dentro do limite legal, ou seja, até Julho de 2022, altura em que a mais nova (Sofia Valle de Araújo) perfaz 12 anos.

4 - O horário flexível que considero ajustado às minhas necessidades e que pretendo me seja atribuído é o seguinte:

¹ A ..., S.A., exerce, devidamente licenciada pelo INAC – Instituto Nacional de Aviação Civil, a actividade de assistência em escala nos Aeroportos de Lisboa, Porto, Faro e Funchal.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- *Prestação de trabalho de segunda a quinta, com entrada às 9,30 e saída às 17,15, com intervalo para refeição de 30 minutos, entre as 13h e as 13,30h (3,30 + 3,45 - 7,15 x 4 = 29h);*

- *Prestação de trabalho à sexta-feira, com entrada às 9,30 e saída às 17h, com intervalo para refeição de 30 minutos, entre as 13h e as 13,30h (3,30 + 3,30 - 7h).*

5 - *Este período de meia hora por mim escolhido, decorre naturalmente do meu interesse pessoal.*

6 - *Este horário flexível por mim escolhido, e que vos proponho, não prejudicará obviamente, enquanto a tal tiver direito, a dispensa de amamentação que me cabe e que venho praticando, e observa rigorosamente o disposto nos vários números do Artigo 56 do Código do Trabalho supra invocado.*

Por todo o exposto, solicito a V.Exa o deferimento deste m/pedido, atribuindo-me a partir de 1 de Abril próximo, horário flexível, se possível o acima indicado que vos proponho.

1.2.1. Em anexo ao requerimento da trabalhadora, encontram-se duas declarações, uma assinada pela própria, na qual refere que os seus filhos menores de 12 anos vivem consigo em comunhão de mesa e habitação e uma segunda, idêntica, assinada pelo outro progenitor, mencionado igualmente que os filhos de ambos consigo vivem em comunhão de mesa e habitação, bem como declarando não pretender usar da faculdade de requerer ao empregador a atribuição de horário flexível.

1.3. Da exposição de motivos da entidade empregadora remetida à trabalhadora, datada de 11 de Março de 2011 e recebida em 14 de Março de 2011, consta o seguinte:

Nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, vem-se comunicar a intenção de recusa do pedido formulado por V. Exa. através da sua comunicação em referência, nos termos e pelos fundamentos seguintes:

1. *A ..., S.A, exerce, devidamente licenciada pelo INAC – Instituto Nacional de Aviação Civil a actividade de assistência em escala nos Aeroportos de Lisboa, Porto, Faro e Funchal.*

2. *A ... exerce a sua actividade em regime de laboração contínua.*

3. *O Aeroporto Francisco Sá Carneiro, no Porto, funciona das 00 às 24.*

4. *A ... desenvolve a sua actividade na Escala do Porto em regime de H21, entre as 03.30 e as 00h30 horas no período de Inverno IATA (do último fim de semana de Outubro ao último fim de semana de Março).*

5. *Os períodos pontuais de trabalho entre as 00.30 e as 03.30 são assegurados por prolongamento de turnos e trabalho suplementar durante o Inverno IATA.*

6. *Durante o Verão IATA (a outra metade do ano) a ... labora em regime de H24 das 00 às*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

24h00.

7. Nos termos do respectivo mapa de quadro de pessoal, a ... possuía à data de 31 de Dezembro de 2010, o total de 1224 trabalhadores ao serviço dos quais 74 em horário regular (Sede e staff administrativo, de 2ª a 6ª feira, das, 08 às 19h00) e 1150 em horário por turnos com folgas rotativos (operacionais) todos os dias da semana nos termos descritos.

8. E especificamente na Direcção de Unidade de Handling do Porto, o total de 292 trabalhadores ao serviço dos quais 19 em horário regular (staff administrativo de 2ª a 6ª feira, das 08 às 19h00) e 273 em horário por turnos com folgas rotativos (operacionais) todos os dias da semana nos termos descritos.

9. A trabalhadora, Técnica de Assistência em Escala integrada no Departamento de Passageiros da Direcção de ... do Porto, está sujeita ao regime de horário por turnos com folgas rotativas nos termos atrás descritos.

10. Foi possível ajustar o horário por turnos da trabalhadora durante os períodos de gravidez por motivos excepcionais e temporários baseados na circunstância de se trataram de gravidezes de risco.

11. De igual modo, foi possível ajustar o horário por turnos da trabalhadora regressada da última licença de maternidade entre o período de Janeiro e Março igualmente por motivos excepcionais e temporários por se tratar de Inverno IATA (menor actividade) e por motivos de necessidades formativas da trabalhadora decorrentes dos seus longos períodos de ausências ao serviço.

12. Completada essa formação, a trabalhadora tem que voltar a integrar os turnos H21 e é dentro destes que tem que indicar a flexibilidade de horários que pretende a fim de poder ser analisada e se possível deferida.

13. Mas o que a trabalhadora pretende é não uma flexibilidade de horário dentro do seu regime de organização do tempo de trabalho – trabalho por turnos com folgas rotativas, mas sim, ao arrepio dessa duração do trabalho, um horário regular de 2.ª a 6.ª feira dentro do horário do staff de serviço e quere-o pelo período dos próximos 12 anos.

14. O que não é consentido pela organização da duração do trabalho da empresa.

15. De tal modo a actividade da ... está sujeita a picos de actividade que os horários são definidos com inícios e termos de meia em meia hora em regime de H21 ou de H24.

16. A trabalhadora não indicou assim os períodos de início e de termo da flexibilidade pretendida mas sim um horário fixo.

17. Termos em que o pretendido pela trabalhadora é impraticável no serviço e no âmbito organizativo da Empresa.

18. Tal criaria a necessidade de contratação de novos trabalhadores para suprir as ausências e folgas da trabalhadora e criaria um precedente inexecutável na Empresa.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

19. *Que, de resto, se rege, pelo Acordo de Empresa da ..., SA, empresa que detém a ... a 100%, e que se encontra publicado no Boletim de Trabalho e Emprego n.º 29, de 08.08.2002, 1.ª Série.*

20. *E que prevê também ele, por motivo de a ..., S.A. funcionar igualmente em regime de laboração contínua horários regulares e por turnos.*

21. *Tudo visto é intenção desta Empresa recusar o pedido formulado pela trabalhadora por exigências imperiosas do seu funcionamento.*

22. *Possui a trabalhadora o prazo de 5 dias para se pronunciar querendo, findo o qual será todo o processado remetido à CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.*

Junta-se: Escala do mês de Abril, em que a trabalhadora prestará serviço em regime de turnos das 08 às 20h00, com folgas rotativas 4/2 coincidentes com a do progenitor pai, igualmente trabalhador da ..., e elaborado este horário em conjugação com o do pai por forma a poder sempre um deles acompanhar os filhos.

- 1.4.** Em 21 de Março de 2011, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora a apreciação escrita à intenção de recusa do regime de horário solicitado, datada de 17 de Março de 2011, nos termos seguintes:

Tendo recebido o V/ofício datado de 11 do corrente, venho, nos termos do disposto no n.º 5 do art. 57 do C.T., efectuar a minha apreciação sobre a v/intenção de recusa ao meu pedido de atribuição de horário flexível, o que faço nos termos seguintes:

1- Reafirmo tudo o que consta do m/pedido datado de 21 de Fevereiro último, que dou aqui por reproduzido.

2 - Impugnando o que consta na V/resposta, e ignorando outros factos ali vertidos, designadamente nos seus pontos 7 e 8, não é exacto também o que consta no art. 13 da mesma.

3 - No m/pedido referi os períodos de início e termo de trabalho que pretendia – entrada às 9,30 e saída às 17, e 17,15,

4 - Em claro cumprimento dos requisitos impostos por Lei, no caso, os vertidos no n.º 3 do art. 56 do C.T.

5 - E logo me disponibilizei para efectuar intervalos de refeição de 30 minutos.

6 - E tampouco exijo qualquer horário, antes limitei-me a propor um, elaborado em conformidade com as exigências referidas no referido artº 56/C.T.

7 - V.Exas manifestam intenções de recusar o meu pedido, mas não concretizam quais sejam as exigências ditas imperiosas da empresa.

8 - Acontece que, dentro dos condicionalismos da empresa, já foi possível por longos períodos ajustar os horários dos turnos às m/necessidades, sendo certo que estes



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

períodos de tempo englobaram o Inverno IATA, mas também o Verão IATA.

9 - A necessidade de dar assistência aos m/filhos menores, justificam plenamente o m/pedido, e não põem minimamente em causa o funcionamento da empresa – sendo de notar que esta afinal apenas pretende recusar para não criar “um precedente” – ver item 18 do ofício da E.P.

*Por todo o exposto, a Comissão Para a Igualdade no Trabalho e Emprego,
Deve dar Parecer favorável ao m/pedido de atribuição de horário flexível, se possível, nos termos propostos no pedido, e conseqüentemente, parecer desfavorável ao pedido de recusa da empregadora.*

(...)

Em tempo:

No V. Ofício juntaram escala do mês de Abril para argumentarem que o meu Horário e do meu companheiro, pai dos menores, foi elaborado por forma a permitir que um de nós pudesse sempre acompanhar os filhos.

Tal, no entanto, não é minimamente verdadeiro, pois, como se pode verificar na mesma escala, não só as folgas de cada um de nós não são coincidentes, como em vários dias ambos temos que sair às 19h00 ou depois dessa hora – em altura em que a creche já se encontra encerrada, o que nos impede de poder recolher os filhos – havendo ainda vários fins-de-semana em que ambos temos ao mesmo tempo que trabalhar, impossibilitando-nos de dar assistência aos nossos filhos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Para os trabalhadores com responsabilidades familiares, abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se, actualmente, estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 2.2.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
- 2.3.** Para o exercício do referido direito, estabelece o n.º 1 do mesmo artigo 57.º que “o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Declaração da qual conste:

“i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação (...)”.

- 2.4.** O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.5.** Convém, desta forma, esclarecer o conceito de regime de trabalho em horário flexível, à luz dos preceitos legais constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, nos quais 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 diário. Tais limites correspondem ao que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve conter:
- a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma 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) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
- 2.6.** De salientar que, nos termos do n.º 4 do aludido artigo 56.º, o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.
- 2.7.** Na verdade, ao estabelecer o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, o legislador atribuiu aos trabalhadores com responsabilidades familiares (que tenham filhos menores de 12 anos) a possibilidade de requerer ao empregador o exercício do direito a trabalhar no regime especial de horário flexível, permitindo-lhe escolher, dentro de certos limites, as horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador, por seu turno, elaborar o horário flexível observando os aludidos normativos que constam do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que implica, forçosamente, que o empregador designe, dentro da amplitude determinada pelo/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.8. Ora, considerando uma prestação de trabalho de 36 horas por semana, que equivale a uma prestação diária de cerca de 7 horas, tais períodos diários corresponderiam a uma amplitude de cerca de 2h30m cada, o que, sem dúvida, permite aos trabalhadores com responsabilidades familiares gerirem o seu tempo de trabalho de forma mais ou menos ampla. Assim, o período de presença obrigatória é, nos termos da lei, de metade do período normal de trabalho diário, sendo o restante gerido de acordo com a conveniência do trabalhador, podendo o tempo ser, inclusive, compensado, tal como preconizado pelo n.º 4 do referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.9. Prevê o n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho que, sempre que o período de funcionamento da empresa² ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho³, o empregador deve organizar turnos de pessoal diferente.

A este respeito, leia-se o que ensina Maria do Rosário Palma Ramalho⁴: *a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal (...).*

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respectivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal⁵ (...).

Ora, assim sendo, simples é de verificar que, se o trabalho prestado durante os turnos é considerado como período normal de trabalho, a organização do tempo de trabalho requerida pela trabalhadora deve ser encarada e analisada como pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, não sendo, no entanto, sinónimo de aceitação do requerimento pelo empregador que, todavia, apenas o poderá recusar se justificar devidamente demonstrando as necessidades imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituir a requerente.

2.10. No caso, a trabalhadora requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, propondo que lhe seja elaborado horário flexível entre as 9h30m e as 17h, de segunda a quinta-feira, e entre as 9h30m e as 17, à sexta-feira, de modo a poder prestar acompanhamento aos seus filhos, informando que o outro progenitor, que desempenha

² Vd. Noção de período de funcionamento no artigo 201.º do Código do Trabalho.

³ Vd. Limites máximos do período normal de trabalho, artigo 203.º do Código do Trabalho.

⁴ *In Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 2.ª Edição, Outubro 2008, pág. 482.

⁵ Sublinhado nosso.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

actividade na mesma empresa (e serviço), não irá exercer o direito a requerer o mesmo regime de horário especial.

- 2.11.** Com efeito, perante a proposta da trabalhadora, aduz o empregador que o que a requerente pretende é *um horário regular de 2.^a a 6.^a feira dentro do horário do staff de serviço (...) o que não é consentido pela organização da duração do trabalho da Empresa, de tal modo a actividade da ... está sujeita a picos de actividade que os horários são definidos com inícios e termos de meia em meia hora em regime de H21 ou de H24, mais referindo o empregador que a trabalhadora não indicou (...) os períodos de início e de termo da flexibilidade de horário.*
- 2.12.** De igual modo, refere o empregador que todos os trabalhadores *operacionais* trabalham por turnos, com folgas rotativas, todos os dias da semana – o que se compreende, dada a actividade da empresa (assistência em escala no Aeroporto do Porto) e o respectivo funcionamento decorrer 24 horas por dia todos os dias do ano – sem embargo de o horário de inverno (H21) e o horário de verão (H24) estarem organizados de forma diferente pois, no inverno o turno das 00h30m às 03h30, é assegurado por prolongamento de turnos e trabalho suplementar, sendo necessário que a trabalhadora seja incluída neste regime de horário pois assim não sendo criar-se-ia a necessidade de contratar novos trabalhadores para suprir as suas ausências e folgas.
- 2.13.** Neste contexto, a entidade empregadora apresenta o quadro do trabalhadores ao serviço no Departamento de Passageiros da Direcção de ... do Porto, bem como os respectivos horários, serviço que integra a requerente e mais 74 trabalhadores/as, de um total de 273 operacionais existentes, que praticam horário por turnos com folgas rotativas todos os dias da semana.
- 2.14.** Da análise do referido quadro de horários, que corresponde à escala do mês de Abril de 2011, verifica-se que todos os trabalhadores operacionais prestam a sua actividade em regime de turnos rotativos, referindo o empregador que nesse mês (...) *a trabalhadora prestará o seu regime de turnos das 08h às 20h, com folgas rotativas 4/2, coincidentes com as do progenitor pai, (...), e elaborado este horário em conjugação com o do pai por forma a poder sempre um deles acompanhar os filhos.* Ora, na verdade, do aludido quadro, retira-se a conclusão de que nem sempre é cumprido o princípio da conciliação da actividade profissional com a vida familiar, nomeadamente: nos dias 4, 5, 15 e 16 de Abril, que correspondem a dias em que ambos os progenitores terminam a sua actividade profissional



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

após o encerramento da creche que os filhos frequentam ou a dias de fim-de-semana em que a referida creche está encerrada, pelo que é de salientar a necessidade de o empregador vir a permitir, tal como deve, a conciliação da actividade profissional com a vida familiar da requerente. Aliás, refira-se que a recentemente aprovada Directiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de Março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revoga a Directiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de Março de 2012, alertou, no seu considerando 12, para a necessidade de *tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres* e, no seu considerando 21, para o facto de *o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilitar 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*.

Ora, a legislação portuguesa preconiza, como um dever do empregador, a organização de turnos, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores⁶, sendo ainda seu dever o de proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar⁷, e o de elaborar horários que facilitem a referida conciliação⁸.

2.15. No caso em análise, afigura-se como aceitável a justificação do empregador para recusar o requerimento da trabalhadora tal como formulado, pois, na realidade, caso a empresa não possa contar com a trabalhadora no horário designado como H21, ver-se-á na contingência de ter que contratar mais trabalhadores para suprir as suas ausências e folgas.

2.16. Contudo, há que atender a que a legislação aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares alude à necessidade da reorganização das empresas e dos serviços com o intuito de ser alcançada a conciliação da actividade profissional com a vida familiar que permita a realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.

Assim sendo, deverá o empregador facilitar a conciliação da actividade profissional com a vida familiar da trabalhadora requerente, designadamente atribuindo-lhe turnos que não colidam com a necessidade de partilhar com o outro progenitor a assistência aos seus filhos.

III – CONCLUSÕES

⁶ Vd. N.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho.

⁷ Vd. N.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

3.1. Face ao que antecede, a CITE delibera:

3.1.1. Não se opor à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos requeridos pela trabalhadora ...

3.1.2. Recomendar ao empregador ..., S.A., que organize, na medida do possível, os turnos de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos/as trabalhadores/as, nos termos do n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, que promova condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º, e que elabore horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, designadamente, no caso em análise, possibilitando à trabalhadora terminar o seu horário de trabalho até à hora em que tiver de se deslocar para recolher os seus filhos do estabelecimento de ensino que frequentam, sempre que o outro progenitor tiver de trabalhar para além dessa hora, e distribuindo, o mais equitativamente possível, horários que facilitem a conciliação da actividade profissional com a vida familiar de todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE ABRIL DE 2011

⁸ Vd. Alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho.