



PARECER N.º 159/CITE/2012

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 762 – FH/2012

I – OBJETO

1.1. Em 13 de agosto de 2012, a CITE recebeu, da empresa ..., S.A., subscrito por mandatária judicial, pedido de parecer prévio à recusa de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., detentora da categoria profissional de caixeira-ajudante, na loja ... do Centro Comercial de ...

1.1.1. Para o efeito a entidade empregadora anexa cópias:

- Carta e talão da receção, em 20.07.2012, da trabalhadora com o pedido de horário de trabalho;
- Resposta da entidade empregadora, em 07.08.2012;
- Apreciação da trabalhadora à recusa, através de advogada, de 07.08.2012; e:
- Contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora;
- Horário de trabalho da loja;
- Quadro pessoal, entretanto solicitados pela CITE.

1.2. Do requerimento apresentado pela trabalhadora, em 20.07.2012, consta o seguinte:

... Venho por este meio solicitar a autorização de trabalho em regime de horário

flexível pelos fundamentos abaixo discriminados.

Há já cinco anos, desde 17-09-2007 que exerço a minha atividade profissional nesta empresa, com a categoria profissional de Caixeira-Ajudante, com zelo e ética profissional. De referir que na respetiva categoria há outras trabalhadoras a desempenhar a mesma função.

Como é seguramente do conhecimento de V. Exas., no passado dia 11-01-2012 nasceu o meu filho ..., motivo pelo qual tenho estado em casa a gozar a minha licença de maternidade.

Ocorre que, desde o nascimento do meu filho a minha realidade familiar alterou-se radicalmente, tendo a minha mãe deixado de viver comigo.

Para além do meu filho ..., tenho um outro filho, o ..., com 10 anos de idade, vivendo sozinha com os meus filhos, o que implica que eu tenha de fazer reajustes à minha vida profissional em virtude de já não poder contar com o auxílio da minha mãe nos cuidados a prestar aos meus filhos.

Até ao início da minha licença de maternidade, o meu horário de trabalho estava fixado em regime de turnos, regime esse que agora me é de todo impossível praticar

De forma a permitir a conciliação da vida pessoal com a vida profissional venho junto de V. Exas. requerer que me seja autorizada a prática de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do art. 57.º do Código do Trabalho, ficando a minha jornada diária de trabalho compreendida entre as 10:00 horas e as 19:00 horas, com descanso semanal ao sábado e ao domingo, iniciando-se este regime aquando do meu regresso ao trabalho (07-09-2012).

Embora tenha conhecimento de que esta situação irá provocar alguns transtornos na elaboração das escalas de trabalho, apenas este horário me permitirá continuar a trabalhar com a vossa empresa e, ao mesmo tempo, assegurar o cumprimento das minhas obrigações parentais para com os meus filhos, pois os meus filhos não têm infantário a partir das 19.30 horas e os meus rendimentos mensais não me permitem suportar o custo de uma ama para o período posterior às 19:00 horas e durante o fim de semana.

Declaro, ainda, para todos os efeitos que os meus filhos ... e ... vivem comigo em comunhão de mesa e habitação, estando eu disponível para prestar quaisquer



informações adicionais que julguem necessários para confirmação desta situação.

- 1.3.** Na exposição de motivos, de 07.08.2012, subscrita por mandatária judicial, a entidade empregadora vem dizer:

... Vimos, contudo, manifestar a nossa intenção de recusar o seu pedido, por razões que se prendem com o funcionamento da Loja onde V. Exa. presta trabalho e de organização dos horários de trabalho das trabalhadoras a ela afetas.

Nos termos do n.º 2 do art. 56.º do Código do Trabalho, entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário.

Ora, como V. Exa. sabe, a loja localiza-se no Centro Comercial ..., estando obrigada a cumprir um período de funcionamento compreendido entre as 10h00 e as 23h00, durante todos os dias da semana, incluindo Sábados e Domingos, razão pela qual V. Exa. foi admitida para prestar trabalho em regime de turnos.

Efetivamente, tal período de funcionamento implica a organização dos horários de trabalho necessariamente em regime de turnos, que no caso das trabalhadoras afetas ao estabelecimento, são rotativos, para que o ónus de prestação da trabalho noturno seja repartido de forma equitativa por todas, até porque também as suas duas colegas têm responsabilidades familiares.

Ora a aceitação do seu pedido implicaria um acrescido e injusto esforço na organização das suas vidas familiares, pois ficariam obrigadas a cumprir constantemente horários noturnos, obrigação que as mesmas rejeitam em absoluto.

Tal posição é inultrapassável, pois que as trabalhadoras em causa têm fundada expectativa de trabalharem em regime noturno de forma rotativa, e porque – tal como V. Exa. – foram admitidas ao serviço com tal garantia, não existem condições de lhes impor os horários noturnos que o seu pedido implicaria.

Para além das razões supra referidas, acresce o facto de o estabelecimento dispor apenas de três trabalhadoras que se vão substituindo umas às outras ao longo do dia de trabalho e assegurando o funcionamento da loja nos dias de descanso das colegas e nas pausas diárias.

Sucede que a trabalhadora que estiver a cumprir o respetivo turno de trabalho não



pode abandonar, terminando o serviço, sem que aquela que estiver ao serviço compareça ou regresse da sua pausa diária.

Este tipo de organização dos tempos de trabalho é fundamental para o funcionamento da Loja, mas torna-se incompatível a prática do horário flexível, nos termos legais.

Relativamente à definição dos dias de descanso semanal obrigatório e complementar, comunicamos-lhe que V. Exa. continuará integrada no sistema de folgas rotativas, gozando assim rotativamente as suas folgas aos fins de semana, como até agora.

Na realidade, o regime do horário flexível legalmente estabelecido não comporta o direito a escolher os dias de semana em que V. Exa. deve prestar trabalho e aqueles em que folga.

De todo o modo, as mesmas razões supra aduzidas, se colocam relativamente ao solicitado gozo dos dias de descanso ao fim de semana. Uma vez que o estabelecimento se encontra aberto também aos fins de semana, a fixação das suas folgas em Sábados e Domingos iria onerar injustamente as suas colegas com a prestação de trabalho de forma invariável nesses dias, o que não é, aliás, admissível, atendendo às disposições convencionais aplicáveis. ...

- 1.4.** A trabalhadora, apresentou a seguinte apreciação à recusa, em 07.08.2012, subscrita por mandatária judicial:

... Na qualidade de Mandatária da Sra. ..., e seguindo as instruções que a esta foram dadas pela V/Constituinte, venho pela presente apresentar a resposta da N/Constituinte à intenção de recusa do pedido de horário de trabalho manifestado pela V/Constituinte.

Na resposta apresentada vem indicada, como fundamento para a recusa do horário de trabalho pretendido pela N/Constituinte, a necessidade de organização do horário de trabalho num regime de turnos com repartição Justa e equilibrada do ónus de horário noturno e ao fim de semana entre as várias trabalhadoras.

Ocorre que, reconhecendo-se esta necessidade, não se pode considerar que se esteja aqui perante necessidades imperiosas da empresa, que, diga-se não foram sequer mencionadas pela V/Constituinte, mas antes num transtorno ou incómodo

desta na elaboração dos horários de trabalho.

No que respeita à laboração em regime de turnos rotativos, importa dizer que o facto de existirem outras trabalhadoras que desempenham as mesmas funções da N/Constituinte torna possível o horário de trabalho pedido pela N/Constituinte, porquanto a fixação dos horários de trabalho fica sujeita apenas a pequenos ajustamentos de horários

A V/Constituinte não apresenta motivos objetivos e inequívocos de que o horário de trabalho pedido coloca em causa o funcionamento do estabelecimento comercial, escudando-se no eventual transtorno criado às colegas, transtorno esse que, não só não vem concretizado, como nem tão pouco determinou que as mesmas requeressem horário idêntico, o que nos leva a crer que não estamos aqui perante necessidades imperiosas, nem da empresa, nem das colegas da N/Constituinte.

Por outro lado, não se pode dizer que a manutenção do horário de trabalho da N/Constituinte, tal como havia sido praticado, constitui a repartição justa e equilibrada do ónus de trabalho em horário noturno e ao fim de semana, pois a N/Constituinte é mãe solteira, vive sozinha com os filhos e está totalmente impossibilitada de lhes prestar assistência, caso o horário de trabalho se mantenha. A prestação de trabalho em regime de horário noturno ou ao fim de semana implica para a N/Constituinte um encargo acrescido, quando comparada com as suas colegas, pois esta ficaria impedida do exercício da sua atividade profissional ou estaria obrigada a deixar os seus filhos (com 1 e 10 anos) entregues aos seus próprios cuidados a partir das 19:00 horas.

Ora, não é a criação de um horário de trabalho fixo para a N/Constituinte que cria um desequilíbrio na distribuição do sacrifício da vida pessoal aos trabalhadores da S/Constituinte, mas sim a não criação desse horário, pois sem ele uma das trabalhadoras fica impedida de trabalhar (pois ninguém equaciona que uma mãe abandone crianças de tão tenra idade aos seus próprios cuidados).

Mais, os argumentos usados pela V/Constituinte nem tão pouco são tão decisivos como esta pretendeu apresentar, pois já no passado foi permitido à trabalhadora ... que desempenhasse as suas funções praticando o horário que agora é solicitado pela N/Constituinte (salvo no que respeita ao trabalho prestado ao fim de semana). Nessa altura, tal como agora, o estabelecimento da S/Constituinte praticava o



mesmo horário de funcionamento, contava com apenas 3 trabalhadoras, todas com a mesma categoria profissional e estando os horários de trabalho organizados num regime de turnos rotativos.

Ora, se estamos objetivamente perante a mesma situação e foi possível garantir-se a prestação de trabalho em horário flexível, sem que as outras trabalhadoras tenham ficado vinculadas exclusivamente ao horário noturno, não se concebe porque motivo não consegue agora alcançar-se solução idêntica.

No que respeita ao trabalho ao fim de semana, a N/Constituinte reconhece que a organização dos tempos de trabalho neste período é mais sensível, pelo que tem procurado encontrar formas de conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades familiares neste período, estando disponível para adaptar o pedido de horário de trabalho flexível, por forma a que se continue a prever a prestação de trabalho durante alguns fins de semana do mês.

Assim, não sendo de colher os fundamentos apresentados pela V/Constituinte, reitera-se o pedido formulado pela N/Constituinte, manifestando-se, porém, a disponibilidade para, sendo absolutamente necessário, a N/Constituinte desempenhar a sua atividade profissional durante o fim de semana.

Grata pela atenção dispensada, subscrevo-me com os melhores cumprimentos ...

- 1.5.** Cabe à CITE, nos termos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica da CITE ... *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 ...*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem “(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração



com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.

2.1.2. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) *no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)*” .

2.2. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da Republica Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

“(...) d) *Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

“(...) h) *Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*”.

2.2.1. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(...) 1. *Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*

2. *Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)*”.

2.2.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP, invocado pela trabalhadora, sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

“(…) 1. *Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

a) (…);

b) *A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;*

c) (…)”

2.2.3. E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “*Família*”:

“(…) 1- *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 (…)*” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “*Paternidade e maternidade*”

“(…) 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.(…)*”.

2.3. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe “*Proibição de discriminação*”:

“(…) 1 – *O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (…)*”.
(Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (…).

2.3.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33 a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “*Parentalidade*”, integrada na Divisão III *Igualdade e*



não discriminação em função do sexo, da Subsecção III Igualdade e não discriminação da Secção II Sujeitos do Capítulo I Disposições gerais, do Título II Contrato de trabalho:

“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)”

2.3.2. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe *“Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”*, disciplina:

“(...) n.º 1- “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

n.º 2 - Entende-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”.

n.º 3 - “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”.

n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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”.

2.3.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe *“Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível”* dispõe:



“(...) n.º 1 – 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:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)

2 – O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

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 receção do pedido;



b) *Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;*
c) *Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.*

9 – *Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.*

10 – *Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...)*”.

2.3.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“(…) *O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal*”.

2.3.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(…) a) (...);

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)*”.

2.4. Da análise do processo e dos documentos enviados a solicitação da CITE, verifica-se que a entidade empregadora exerce a atividade de comércio a retalho de vestuário para adultos, loja ..., no Centro Comercial ..., com período de funcionamento entre as 10:00 e as 23 horas, todos os dias da semana, incluindo sábados, domingos e feriados.

Por outro lado a entidade empregadora tem ao seu serviço 3 trabalhadoras detentoras da categoria de vendedora de loja, com contrato sem termo, conforme o quadro de pessoal enviado a solicitação da CITE, sem contar com a trabalhadora agora em causa, que não se encontra identificada neste quadro ... *por erro de*



preenchimento ... segundo a entidade empregadora.

De sublinhar que, assim que a trabalhadora ora em causa regressar ao seu posto de trabalho, encontram-se a exercer as funções de vendedoras de loja, quatro trabalhadoras e não 3 (pois que a trabalhadora ..., tem contrato sem termo desde outubro de 2011) conforme se pode ver pela leitura do quadro de pessoal.

- 2.5.** A trabalhadora é mãe solteira, vive sozinha (a mãe deixou recentemente de viver com ela) com os 2 filhos – de 10 anos e de cerca de 8 meses de idade – pretende exercer a sua atividade na loja entre as 10 e as 19 horas com descanso semanal aos sábados e domingos, com “... *disponibilidade, para, sendo absolutamente necessário, ... desempenhar a sua atividade profissional durante o fim de semana* Tal como se disponibiliza na apreciação à intenção de recusa.
- 2.6.** Compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, podendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas, devendo manifestar flexibilidade na fixação dos horários de trabalho, atendendo aos requerimentos e especificidades familiares das trabalhadoras e dos trabalhadores com filhos menores a cargo sem outros cuidadores como parece ser a situação ora em análise.
- 2.7.** Na sequência de todo o exposto, tendo em conta os argumentos aduzidos pela entidade empregadora e pela trabalhadora, que aqui se dão por reproduzidos,

mormente os factos referidos no ponto 2.4 deste parecer e o facto de esta, apesar dos condicionalismos da vida familiar, se ter disponibilizado desempenhar a sua atividade ... *alguns fins de semana por mês* ... conclui-se que a entidade empregadora não logrou demonstrar suficientemente em que medida o horário pretendido possa por em causa as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, conforme dispõe o artigo 57.º do CT.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, a CITE delibera opor-se à recusa formulada pela entidade empregadora ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...
- 3.2. Tendo em conta que a entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, a CITE recomenda que na elaboração dos horários de trabalho, deve ser facilitada à trabalhadora ... essa mesma conciliação, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, promovendo assim o direito consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 5 DE SETEMBRO DE 2012**