

## PARECER N.º 385/CITE/2014

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 1098 – FH/2014

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu do ..., S.A., o pedido de emissão de parecer prévio à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de operadora especializada.

**1.2.** Do documento enviado à CITE consta o seguinte:

*“A ..., S.A., tem ao seu serviço a trabalhadora ...*

*A referida trabalhadora requereu à ..., S.A., por carta rececionada no dia 03.10.2014, a atribuição de um horário de trabalho que qualificou de flexível (...).*

*A ..., S.A., comunicou à trabalhadora, por carta entregue em mão no dia 22.10.2014, a sua intenção de recusa devidamente fundamentada (...).*

*No passado dia 24.10.2014, a ..., S.A., recebeu a apreciação escrita da trabalhadora sobre fundamentos de recusa invocados pela sua entidade empregadora (...).*

*Em face do pedido formulado pela trabalhadora e da resposta que lhe foi dada, a ..., S.A., solicita à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o seu parecer.*

*(...)*”

**1.3.** O pedido apresentado pela trabalhadora foi formulado nos termos que a seguir se transcrevem:

**1.3.1.** “*Exmos. Senhores,*

*Eu, ..., admitida ao serviço de V. Exas. a 05 de abril de 1999, para desempenhar funções inerentes à categoria profissional de operadora especializada, na loja de ..., venho pelo presente requerer a flexibilidade de horário de trabalho nos termos do art. 56, p1, 2 e 3 conjugado com o art. 57, p.1 da Lei n.º 7/2009, de 12.02 (Código do Trabalho), com os seguintes fundamentos e condições:*

*- Tenho uma filha menor de 4 (quatro) anos que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento (cópia de certidão de nascimento, em anexo);*

*- Sou mãe solteira (...);*

*- A minha filha menor frequenta a turma 0º F no Ensino Pré-Escolar, Escola Básica de ... (Agrupamento de Escolas de ...) – declaração e horário em anexos;*

*- Solicito a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, ou seja, entre as 09h30 e as 16h30 de segunda a domingo, sem prejuízo do regime de folgas;*

- Não indico prazo, pois requero a flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam e não ultrapasse o limite dos 12 (doze) anos previsto no Código;

- Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentada, dimensão da loja onde trabalho, número de trabalhadores, fluxo de clientes, o volume de vendas e a especificidade do pedido;

- Solicito uma “plataforma móvel” e não “fixa” de horário de trabalho e, nesta conformidade, não pretendo horário fixo, mas apenas cumprir o horário de trabalho que determinarem dentro das condições referidas.

(...)”.

**1.4.** A intenção de recusa enviada à trabalhadora compõe-se do que a seguir se transcreve:

“Exma. Senhora,

Acusamos a receção, em 03.10.2014, da carta que remeteu à ..., S.A. (adiante «...»), na qual solicita um horário de trabalho que qualifica de flexível, invocando o artigo 56.º do Código do Trabalho (adiante «CT»).

Em concreto. V. Exa. solicita um horário de trabalho que se situe entre as 09h30 e as 16h30 entre segunda-feira e Domingo, sem prejuízo do regime de folgas.

Apesar de, na opinião da ..., o pedido de V. Exa. não estar abrangido pelo artigo 56.º do CT, vimos, pela presente, por cautela, comunicar a V. Exa. a intenção de recusar o horário de trabalho requerido.

I. Das exigências imperiosas do funcionamento da loja «...» de ...

*Com efeito, existem exigências imperiosas relativas ao funcionamento da loja «...» em que V. Exa. presta atividade, que obstam à atribuição do horário de trabalho solicitado.*

*V. Exa. tem a categoria profissional de operadora de loja e exerce funções na Secção de Charcutaria do ... de ... O seu período normal de trabalho é de 20 horas por semana, tendo-lhe vindo a ser atribuídos horários de 4 horas de trabalho por dia.*

*A loja ... de ... ao público diariamente das 08H30 às 22H00, durante os sete dias da semana.*

*A atividade na Secção de Charcutaria inicia-se diariamente às 07H00, com a preparação da Charcutaria para a abertura da loja ao público (por exemplo, a reposição do expositor de livre serviço, a colocação dos fatiados e outros artigos de charcutaria na montra da Secção, entre outras tarefas),*

*A atividade nessa mesma Secção termina diariamente pelas 22H30, com os trabalhos de arrumação após o encerramento da loja ao público.*

*A partir de janeiro de 2015, o quadro de pessoal da Secção de Charcutaria será composto por quatro trabalhadoras, designadamente:*

- ..., com um período normal de trabalho de 40 horas por semana;*
- ..., com um período normal de trabalho de 40 horas por semana;*
- ..., com um período normal de trabalho de 20 horas por semana;*
- ..., com um período normal de trabalho de 20 horas por semana;*
- V. Exa. com um período normal de trabalho de 20 horas por semana,*

*O volume de vendas e a rentabilidade da loja têm vindo genericamente a decair, o que não permite que este quadro de pessoal seja aumentado, exceto eventualmente em alturas do ano em que se verifique um acréscimo substancial de clientes (tal como nos períodos verão ou de Natal). Assim, durante a maior parte do ano, o quadro de pessoal da Secção de Charcutaria será o que acima se encontra explicitado.*

*Em face do exposto, a ... tem de elaborar horários de trabalho que assegurem o funcionamento da Secção de Charcutaria entre as 07H00 e as 22H30, durante os sete dias da semana, com apenas duas trabalhadoras a tempo inteiro e três trabalhadoras a tempo parcial.*

*Ora, o volume de trabalho na secção não é o mesmo durante todos os momentos do dia, pois existem períodos de maior afluência de clientes. Concretamente, a partir das 16H00 a afluência de clientes à loja é muito maior, pelo que se torna necessário alocar mais recursos humanos a horários de trabalho que abranjam o período do dia entre as 16H00 e as 21H00.*

*Os horários de trabalho de todas as trabalhadoras da Secção de Charcutaria (incluindo V. Exa.) não foram individualmente acordados, competindo por isso a sua fixação ao empregador. Sem prejuízo, a ..., ao elaborar o horário de trabalho de cada colaboradora, está condicionada pelo cumprimento das normas legais referentes à organização dos tempos de trabalho (por exemplo, limites máximos do período normal de trabalho, intervalos de descanso diário e semanal, intervalo mínimo entre duas jornadas de trabalho, etc.)*

*Assim, para garantir o funcionamento da Secção de Charcutaria, a ... elabora os horários de trabalho, tendencialmente, nos seguintes termos:*

*1. ... — Assegura o horário de abertura, ou seja, entra às 07h00 e sai às 16h00, gozando um intervalo de refeição de duas horas. Esta trabalhadora tem 2 filhos menores e o seu marido está atualmente no estrangeiro, pelo que a ... tem evitado*

*atribuir-lhe outro horário de trabalho que a colaboradora possa considerar menos conveniente, apesar de o mesmo não se encontrar individualmente acordado, Esta colaboradora encontra-se atualmente a usufruir do direito de dispensa de duas horas ao trabalho para aleitação.*

*2. ... — Assegura o horário de fecho, ou seja, entra às 12h30 e sai às 22h30, gozando um intervalo de refeição de duas horas,*

*3. ... — Não tem horário fixo, sendo-lhe atribuídos vários horários de trabalho, Vem sempre trabalhar nos dias de descanso semanal da colega da “abertura” (...), sendo que nesses dias entra às 07h00 para garantir a abertura da secção.*

*4. ... — Não tem horário fixo, sendo-lhe atribuídos vários horários de trabalho. Vem sempre trabalhar nos dias de descanso semanal da colega do “fecho” (...), sendo que nesses dias entra às 18h30 e sai às 22h30 para garantir o fecho da secção.*

*5. V. Exa. — Assegura o reforço da equipa no horário dos picos de vendas, normalmente entre as 16h00 e as 20h00. Além disso, no referido período, muitas vezes cobre o período de intervalo de refeição da trabalhadora que está a efetuar o horário de fecho.*

*É apenas assim que a ... consegue garantir o funcionamento da Secção de Charcutaria, com o número mínimo de trabalhadores a cada altura do dia. E mesmo assim, por vezes é necessário o apoio ocasional de outras colegas da loja, pois o quadro de pessoal reduzido muitas vezes não é suficiente para as necessidades de serviço.*

*Se V. Exa. prestasse trabalho no horário que requereu (entre as 09H30 e as 16H30), a Secção de Charcutaria ficaria desprovida do número de trabalhadores necessários durante o período do dia em que há maior afluência de clientes.*

*Além disso, haveria dias em que não seria possível cobrir o intervalo de refeição da sua colega que fizesse o horário de fecho.*

*Note também que a ... não pode colocar nenhuma outra trabalhadora da Secção de Charcutaria a realizar o horário de trabalho que normalmente lhe atribui a si. Com efeito, as outras colegas estão afetas a horários de “abertura” ou de “fecho” (que V. Exa. refere não ter disponibilidade para realizar).*

*Pelo exposto, o horário de trabalho que V. Exa. pretende é incompatível com as necessidades de serviço da Secção de Charcutaria, pelo que a ... tem de recusar o seu pedido de alteração de horário.*

*Para além do exposto, verificamos que V. Exa. requer um horário de trabalho até a sua filha perfazer 12 anos de idade, ou seja, até ao ano 2026!*

*(...)*

*Sem prejuízo do que acima se encontra exposto, cumpre ainda referir que na opinião da ..., o pedido de V. Exa. não configura um horário flexível na aceção do artigo 56.º do CT.*

*(...)*

*No entanto, aquilo que V. Exa. solicita é um horário com horas de entrada e de saída previamente determinadas por V. Exa. de forma unilateral. Assim, também por se entender que este pedido extravasa manifestamente o âmbito do direito previsto no artigo 56.º do CT, é intenção da ... recusar o horário da trabalho requerido. (...)*

#### **1.4.** Da apreciação feita pela trabalhadora, lê-se o que a seguir se expõe:

*“Eu, ..., a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de Operadora Especializada, nesse Supermercado, acuso a receção da carta de V. Exas. (entregue*

*em mão em 22 outubro de 2014) de intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho. Venho pelo presente reafirmar o constante do requerimento enviado a 01 de outubro e rececionada a 03 de outubro, à qual passo a responder:*

*- Requeri a flexibilidade de horário de trabalho, nos termos legais, já expressamente referidos na minha cada de 01 de outubro, por ser mãe solteira, com filha menor de (quatro) anos que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento e porque não tenho a quem mais recorrer;*

*- Solicitei a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições;*

*- A flexibilidade visa o superior interesse e os direitos fundamentais da minha filha menor;*

*- No que concerne à comunicação de V. Exas., e, a referência ao número de trabalhadores destacados na charcutaria, não releva para efeitos de condicionar o pedido, dado como operadores poderemos ser colocados em qualquer secção do Supermercado, exceto para o desempenho de algumas funções específicas, como sejam, as de oficiais de carnes e panificadores;*

*- Ora, como operadora de supermercado, é possível a minha colocação em qualquer secção, facto que é emitido na resposta de intenção de recusa do regime de flexibilidade de horário de trabalho. Por outro lado, qualquer outro operador poderá ser colocado na charcutaria. Assim, toda a argumentação factual em torno do número de trabalhadores na charcutaria, não tem qualquer consistência, apenas visa dificultar um direito, no mau caso, essencial para o devido apoio, acompanhamento e assistência a minha filha menor;*

*- No que concerne ao ponto 01 (página 3) da comunicação de V. Exas. cumpre-me referir que embora possam existir 2 (dois) trabalhadores com filhos menores certo é*



*que nem todos tem necessidade de recorrer ao regime especial da parentalidade e, como tal, não requereram a flexibilidade. Alias, num universo de dezenas de trabalhadores classificados como operadores este tipo de motivo não pode ser atendível;*

*- Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado e a especificidade da minha solicitação mesmo tendo em consideração as funções e tarefas que exerço. Não há qualquer colisão de interesses e há da minha parte disponibilidade para acertar horários nas condições requeridas com base no superior interesse da criança e dos interesses da empresa que reconhecidamente pratica horários flexíveis sendo, assim, possível de acordo com o numero de trabalhadores e horários praticados ajustar o horário de trabalho. Além disso, não conseguem provar fundamentadamente esta impossibilidade;*

*(...)*

*- Requeri a flexibilidade de horário de trabalho até a filha perfazer os 12 anos, ou seja, até ano de 2022 e não 2026, como referem na carta de V. Exas. e está condicionada às alterações da minha vida pessoal e familiar que comprovarei a todo o tempo se for solicitado.*

*- A serem aceites os argumentos de V. Exas. tornariam as normas da flexibilidade inócuas, ou seja, sem efeito prático.”*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

*“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.”*

**2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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.”*

**2.3.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho 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 trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.3.1.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do art. 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”.

**2.3.2.** 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.

**2.3.3.** 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.

**2.3.4.** 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.<sup>1</sup>

**2.4.** 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”.

**2.4.1.** 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

---

<sup>1</sup> Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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”.

**2.4.2.** 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.

**2.5.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/a 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.

**2.6.** 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 trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.7.** Ao analisar minuciosamente os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a CITE aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excecionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações que possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhes são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.
- 2.8.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente solicitou à entidade empregadora, horário de trabalho *“entre as 09h30 e as 16h30 de segunda a domingo, sem prejuízo do regime de folgas”*, sendo que a trabalhadora exerce as suas funções num período normal de trabalho de 20 horas semanais, com a atribuição de 4 horas de trabalho diário.
- 2.9.** Na resposta registada, os fundamentos invocados pela entidade empregadora para a intenção de recusa não demonstram objetiva e inequivocamente que o requerido pela Trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço ou que se verifiquem, na prática, circunstâncias que o possam inviabilizar, pelo que não se retira do processo a existência períodos a descoberto, que não possam ser atribuídos novos turnos à trabalhadora dentro dos limites de início e termo diário requeridos ou até mesmo quais os períodos de intervalo de descanso das

trabalhadoras daquela secção que ficariam por assegurar.

- 2.10.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização 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 for requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou em como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.11.** Ainda no âmbito da análise dos fundamentos invocados para a recusa do pedido, diga-se que nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, como anteriormente exposto, o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, sendo da competência do empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do/a trabalhador/a, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do/a trabalhador/a, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora, demonstra não ter concordado com a escolha do/a trabalhador/a, cumprindo, por sua vez, o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.
- 2.12.** No contexto descrito, os fundamentos invocados pela entidade empregadora para a intenção de recusa não demonstram objetiva e inequivocamente que o requerido pela Trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço ou que a mesma seja indispensável ou insubstituível.
- 2.13.** Não obstante as conclusões alcançadas, clarifica-se o seguinte:

a) Nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores que assegurem os turnos, poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente pelos trabalhadores com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento do serviço nos horários a descoberto.

- 2.14.** Importa esclarecer a entidade empregadora que, de acordo com o Parecer n.º 70/CITE/2012: “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada”.
- 2.15.** Contudo, diga-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-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora:

- 3.1.** A CITE emite **parecer desfavorável à intenção de recusa** da entidade empregadora ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ...

- 3.2.** Deve o empregador 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, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 18 DE NOVEMBRO DE 2014**