



## PARECER N.º 39/CITE/2014

**Assunto:** Parecer prévio à recusa 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 80 – FH/2014

### I – OBJETO

- 1.1. Em 23.01. 2014, a CITE recebeu da entidade empregadora EMPRESA ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., titular da categoria profissional de escriturária, bem como do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado em 26.12.2013, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3. “..., a desempenhar funções nesta Empresa Municipal, com a categoria de escriturária, vem, face ao Parecer emitido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, requerer a V. Exa. se digne autorizar a concessão do horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º da lei nº 7/2009, de 12 do fevereiro (Código do Trabalho), para acompanhamento do seu filho menor,... Para efeitos do



disposto na alínea a), do n.º1 do art.º 57.º, do diploma citado, declara que o menor vive com a signatária em comunhão de mesa e habitação”.

- 1.4. “A *requerente* tem dois filhos menores, em idade escolar, que fazem parte do seu agregado familiar”.
- 1.5. “O filho, ..., de 7 anos de idade, frequenta a Escola EB 1, ..., sendo o seu horário das 09h00 até às 17h30”.
- 1.6. “Após o horário escolar, o mesmo frequenta as atividades de natação e de capoeira, em estabelecimento destinado a esse efeito, em ..., conforme se alcança da declaração que ora se junta”.
- 1.7. “Atentos os horários indicados e a distância entre os dois locais, torna-se imperioso a recolha do mesmo junto do estabelecimento de ensino às 17h30 e o acompanhamento a tais atividades extracurriculares, essenciais ao bom desenvolvimento do menor”.
- 1.8. “O filho menor depende exclusivamente do apoio e acompanhamento da signatária, não tendo qualquer possibilidade do ser efetuado por terceiros, pelo que não resta outra alternativa à signatária senão a de requer a prática do seu horário em regime de flexibilidade”.
- 1.9. “O horário flexível que pretende praticar deverá conhecer a seu início no prazo do 30 dias, contados da solicitação, e deverá vigorar até que o seu filho menor atinja os 12 anos de idade, período máximo que a lei permite que venha a ocorrer”.
- 1.10. “Tendo *presente a* disponibilidade da Empresa em instituir um regime de turnos, mediante a qual metade dos trabalhadores começaria o trabalho às 08H30 durante as duas primeiras semanas do mês, enquanto a outra



metade começaria às 09h00, rodando na quinzena seguinte, indica o seguinte horário que pretende praticar”.

- 1.11.** “Na quinzena em que inicia funções às 08h30: - 08h30 - 13h00; - 14h00 — 17h30; Na quinzena em que inicia funções às 09h00: - 09h00 13h00; - 13h30 — 17h30”.
- 1.12.** “O pedido permite manter a harmonia entre os interesses pessoais e familiares e os interesses da empresa e visa o superior interesse e os direitos fundamentais do filho menor”.
- 1.12.1.** Em 15.01.2014, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora, através de notificação presencial, a sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos seguintes fundamentos”.
- 1.12.2.** “ (...) Solicita V. Ex.<sup>a</sup> que o seu trabalho seja prestado em regime de quinze dias, mediante o qual numa quinzena iniciaria funções às 08.30H até às 13.00h, recomeçando às 14.00H e terminando às 17.30H. Na quinzena seguinte trabalharia das 09.00H às 13.00H, recomeçando às 13.30H e acabando às 17.30H.”
- 1.12.3.** “Aquando do anterior pedido formulado por V. Ex<sup>a</sup> – mediante o qual pretendia iniciar funções às 08.30h e sair às 17.30 – a empresa viu-se obrigada a indeferi-lo, uma vez que este colidia com exigências imperiosas do funcionamento da empresa”.
- 1.12.4.** “Em suma, foi alegado que o Despacho nº 34/2013 da Câmara ... determinou que os horários em vigor no Município passassem a ser das 09.00H às 18.00H, com um intervalo para almoço entre as 13.00H e as 14.00H”.



- 1.12.5.** “Uma vez que a empresa labora no mesmo edifício que a Câmara, solução não lhe restou senão adotar o horário determinado”.
- 1.12.6.** “Caso a ... tivesse deferido o que naquela altura V. Ex.<sup>a</sup> pretendia, a empresa ficaria a laborar só com uma trabalhadora durante os primeiras 30 minutos do dia”.
- 1.12.7.** “De forma a ir de encontro às necessidades de todas os trabalhadores e assim não por em risco a paz social na empresa, sugeriu-se a instituição de um regime de turnos, mediante o qual metade dos trabalhadores começaria o trabalho às 08.30H durante as duas primeiras semanas do mês, enquanto a outra metade começaria às 09.00H, rondando na quinzena o seguinte”.
- 1.12.8.** “Desta forma, assegurar-se-ia que a empresa estivesse aberta ao público entre as 08:30H e as 18:00H, sem haver sobrecarga de trabalho ou riscos de má prestação de serviço que lesassem os interesses dos utentes e, bem assim, da empresa”.
- 1.12.9.** “Todos os funcionários anuíram a esta solução, exceto V. Ex.<sup>a</sup>”
- 1.12.10.** “A novidade neste ultimo requerimento que apresentou é que no segundo turno V. Ex.<sup>a</sup> pretende trabalhar no período compreendido entre as 13.30H e as 17.30H”.
- 1.12.11.** “Mais uma vez, isto significaria que V. Ex.<sup>a</sup> estaria a trabalhar sozinha no período entre as 13.30H a as 14.00H, uma vez que os seus colegas não estão disponíveis pare que lhes seja definitivamente encurtada a hora de almoço”
- 1.12.12.** “Aliás, como V. Ex.<sup>a</sup> bem sabe, devido às recentes alterações legislativas, o período de almoço teve ser encurtado de 1hora a 30



minutos para apenas 1 hora. Os seus colegas de trabalho costumavam almoçar em casa e tiveram de prescindir de o fazer. Pelo que solicitaram à entidade patronal que lhes permitisse almoçar no local de trabalho, de forma a não terem de o fazer em restaurantes, que obrigaria a custos inoportáveis do ponto de vista financeiro”.

**1.12.13.** “Ora não é conciliável ter várias pessoas a almoçar descontraidamente no local de trabalho enquanto alguém trabalha. Não só porque o descanso de uns incomodaria o trabalho de outra, como seria atentatório da boa imagem da empresa que os utentes presenciassem tal cenário”.

**1.12.14.** “Mas ainda que assim não fosse, não é demais relembrar o que já foi dito na anterior resposta de indeferimento a saber “ (...) não é exequível que V. Ex.<sup>a</sup> esteja a laborar sozinha, uma vez que entre as suas incumbências de atendimento ao público encontram-se tarefas que dependem do trabalho de outros colegas seus. Mais especificamente, os processos de atribuição ou renovação de cartões de residente e o pagamento voluntário alternativo de coimas referentes às infrações levantadas devem gerar um documento contabilístico, que V. Ex.<sup>a</sup> não está habilitada a fazer. Tais funções são asseguradas por funcionárias com formação profissional para o efeito”.

**1.12.15.** “Nesta conformidade, caso V. Ex.<sup>a</sup> fosse abordada por utente que requeresse documento contabilístico comprovativo de pagamento, não o poderia fazer. Ora, esta situação seria passível de uma justa apresentação de reclamação formal por parte do utente, o que traria prejuízos para a imagem da empresa e de todos quantos lá laboram”.

**1.12.16.** “Os legítimos interesses da entidade patronal ficariam ameaçados caso fosse permitido a V. Ex.<sup>a</sup> o trabalho entre as 13.30H e as 14.00H”.



- 1.12.17.** “V. Ex.<sup>a</sup> alega no seu requerimento que o seu filho termina as aulas às 17.30, mas frequenta atividades extracurriculares noutra estabelecimento, tornando-se imperioso o seu acompanhamento entre os dois locais”.
- 1.12.18.** “Refere ainda na sua carta que o menor depende exclusivamente do acompanhamento da mãe, não havendo qualquer possibilidade de que este seja efetuado por terceiros”.
- 1.12.19.** “Como V. Ex.<sup>a</sup> bem sabe, a ... jamais levantaria obstáculos fúteis à conciliação entre a vida familiar dos seus trabalhadores e a atividade profissional destes”.
- 1.12.20.** “Porém, V. Ex.<sup>a</sup> referiu no seu anterior requerimento que o pai do menor trabalha no mesmo edifício “e já requereu também, e nos mesmos moldes essa necessária e imperiosa alteração de horário” (sic). Posteriormente V. Ex.<sup>a</sup> até informou que a entidade patronal do seu cônjuge lhe deferiu tal requerimento. Dessa data até à presente não foram alteradas estas circunstâncias, continuando o seu cônjuge a beneficiar da flexibilidade de horário que requereu”.
- 1.12.21.** “Significa isto que não é verdade que não haja mais ninguém que possa acompanhar o menor, tendo este assegurado o transporte entre a escola e as atividades extracurriculares”.
- 1.12.22.** “De qualquer forma, a ... não pretende provocar uma sobrecarga das responsabilidades de um dos progenitores, pelo que haverá de fazer-se uma conciliação entre os seus interesses e os legítimos interesses da empresa”.



- 1.12.23.** “A entidade patronal volta a sugerir-lhe a solução que já antes foi apresentada: a instituição de um regime de turnos, mediante o qual metade dos trabalhadores começaria o trabalho às 8.30H durante as duas primeiras semanas do mês, com intervalo para almoço entre as 13.00H e as 14.00H, trabalhando até às 17.30H. A outra metade dos funcionários começaria às 9.00H sairia às 18.00H. Na quinzena seguinte inverter-se-iam os horários”.
- 1.12.24.** “Este horário teria a virtude de respeitar o horário de funcionamento da Câmara ..., edifício onde a empresa está instalada, não pondo em causa o horário de encerramento às 18.00H”.
- 1.12.25.** “Além disso, como nas suas incumbências de atendimento ao público encontram-se tarefas que dependem do trabalho de outros colegas seus, não se correria o risco de os utentes serem vítima de atendimento deficiente e, em consequência, apresentarem reclamações”.
- 1.12.26.** “Por outro lado, asseguraria que todos os funcionários trabalham com supervisão hierárquica, evitando cenários de desigualdade de tratamento entre trabalhadores. Da mesma forma, não obrigaria a que os seus colegas encurtassem a sua hora de almoço, apenas para satisfazer os interesses destes. A paz social na empresa não estaria em risco, porque evitar-se-iam conflitos laborais e desarticulação do trabalho de equipa”.
- 1.12.27.** “Para culminar, permitir-lhe-ia conciliar as suas responsabilidades parentais com as do seu cônjuge, impedindo uma sobrecarga nas respetivas tarefas, enquanto acautelaria os interesses do menor”.



**1.12.28.** “Face ao exposto somos a emitir a decisão de recusa de aplicação do horário flexível requerido por V. Ex.<sup>a</sup>, nos termos constantes do mesmo requerimento”.

**1.13.** Compulsados os elementos constantes do processo administrativo, verifica-se que a trabalhadora, ora requerente, não apresentou apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que “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”.

**2.1.1.** Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

**2.1.2.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º do CT que, “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou 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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.





- 2.1.3.** Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este for indispensável (artigo 57º n.º 2 do CT).
- 2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56º 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 diário”.
- 2.2.1.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56º 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”.
- 2.2.2.** O n.º 4 do citado artigo 56º estabelece que “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”.
- 2.2.3.** Na verdade, ao estabelecer o direito à conciliação da atividade 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.

**2.2.4.** No caso em apreço, considerando uma prestação diária de trabalho de 8.00h, tais períodos corresponderiam a uma amplitude de 2.40h cada.

**2.2.5.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.2.6.** Reunidos que estão os pressupostos processuais – legitimidade das partes, tempestividade, nos termos do artigo 57º do Código do Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (nº 6 do mesmo artigo).

**2.2.7.** No presente caso, recorda-se que a trabalhadora requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível “Tendo presente a disponibilidade da Empresa em instituir um regime de turnos, mediante a qual metade dos trabalhadores começaria o trabalho às 08.30H durante as duas



primeiras semanas do mês, enquanto a outra metade começaria às 09.00H, rodando na quinzena seguinte.

- 2.2.8.** Assim, na quinzena em que inicia funções às 08.30H – com intervalo de descanso das 13.00H às 14.00H e terminar às 17.30H; na quinzena em que inicia funções às 09.00H e terminar às 17.30H, com intervalo de descanso das 13.00H às 13.30H.
- 2.2.9.** Na verdade, a entidade empregadora pretende recusar o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa, com o argumento de que “A novidade neste último requerimento que apresentou é que no segundo turno V<sup>a</sup> Ex<sup>a</sup> pretende trabalhar no período compreendido entre as 13.30h e as 17.30H”.
- 2.2.10.** A entidade alega que “Mais uma vez, isto significa que V<sup>a</sup> Ex<sup>a</sup> estaria a trabalhar sozinha no período entre as 13.30H e as 14.00H, uma vez que os seus colegas não estão disponíveis para que lhes seja definitivamente encurtada a hora de almoço”.
- 2.2.11.** E que “Aliás, como bem sabe, devido às recentes alterações legislativas, o período de almoço teve ser encurtado de 1 hora e 30 minutos para apenas 1 hora. Os seus colegas de trabalho costumavam almoçar em casa e tiveram de prescindir de o fazer. Pelo que solicitaram à entidade patronal que lhes permitisse almoçar no local de trabalho, de forma a não terem de o fazer em restaurantes, que obrigaria a custos inoportáveis do ponto de vista financeiro”.
- 2.2.12.** E que, “não é conciliável ter várias pessoas a almoçar descontraidamente no local de trabalho enquanto alguém trabalha. Não só porque o descanso de uns incomodaria o trabalho de outra, como seria atentatório da boa imagem da empresa que os utentes presenciassem tal cenário”.



- 2.2.13.** “Mas ainda que assim não fosse, não é demais lembrar o que já foi dito na anterior resposta de indeferimento a saber “ (...)não é exequível que V. Ex.<sup>a</sup> esteja a laborar sozinha, uma vez que entre as suas incumbências de atendimento ao público encontram-se tarefas que dependem do trabalho de outros colegas seus. Mais especificamente, os processos de atribuição ou renovação de cartões de residente e o pagamento voluntário alternativo de coimas referentes às infrações levantadas devem gerar um documento contabilístico, que V. Ex.<sup>a</sup> não está habilitada a fazer. Tais funções são asseguradas por funcionárias com formação profissional para o efeito”.
- 2.2.14.** “Nesta conformidade, caso V. Ex.<sup>a</sup> fosse abordada por utente que requeresse documento contabilístico comprovativo de pagamento, não o poderio fazer. Ora, esta situação seria passível de uma justa apresentação de reclamação formal por parte do utente, o que traria prejuízos para a imagem da empresa e de todos quantos lá laboram”.
- 2.2.15.** “Os legítimos interesses da entidade patronal ficariam ameaçados caso fosse permitido a V. Ex.<sup>a</sup> o trabalho entre as 13.30H e as 14.00H”.
- 2.2.16.** Antes de mais, cumpre referir que tem sido entendimento desta Comissão ínsito no Parecer n.º 15/CITE/2010 que o intervalo de descanso, não superior a duas horas, pode ser reduzido até um mínimo de 30 minutos, caso se verifique necessário.
- 2.2.17.** De facto, a redução do período para intervalo de descanso, de uma hora para 30 minutos, no âmbito do horário flexível, contribui para atingir o seu objetivo fundamental, que é o de conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a vida familiar.



- 2.2.18.** Neste contexto, entende-se que motivos acima alegados pela entidade empregadora não demonstram objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento da empresa.
- 2.2.19.** Além disso, a Empresa ... não concretiza os prejuízos que daí advêm, face aos meios humanos disponíveis e ao horário flexível pretendido por aquela Trabalhadora, uma vez que não indica qual o número de trabalhadores que fazem atendimento ao público, bem como não indica o volume de trabalho e número de utentes que são atendidos, ficando por esclarecer quais são as reais funções da trabalhadora, titular da categoria de escriturária, uma vez que segundo a entidade empregadora existem funções que a trabalhadora pode desempenhar sozinha.
- 2.2.20.** Neste sentido, avaliando ser possível à empresa facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a sua concretização traduz-se no cumprimento de um dever legal, e nessa medida não deve comportar tratamento menos favorável da trabalhadora requerente.
- 2.2.21.** Todavia, caberia ao empregador elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos do nº 3 do artigo 127º do Código do Trabalho, “O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.
- 2.2.22.** Na realidade, a entidade empregadora não demonstra quais as exigências imperiosas de funcionamento da empresa que a impedem de autorizar horário flexível à trabalhadora com responsabilidades



familiares, designadamente informando qual o regime de horário flexível em vigor na empresa e conseqüentemente não consegue evidenciar e materializar os prejuízos que possam ocorrer apenas na quinzena em que a trabalhadora requerente pretende laborar das 09.00H às 17h30, sendo que só nessa quinzena é que ficaria meia hora sozinha, no período da hora de almoço.

- 2.2.23.** Nestes termos, os motivos invocados não justificam objetivamente a recusa do pedido formulado pela Trabalhadora, nos termos exigidos pela lei, por se considerar serem os mesmos alegados de forma genérica e hipotética, conforme afirma a empresa “(...) a paz social na empresa não estaria em risco, porque evitar-se-iam conflitos laborais e desarticulação do trabalho de equipa”.
- 2.2.24.** Importa reforçar que cabe à entidade empregadora elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho e logicamente esta medida permitirá à empresa negociar uma realidade laboral adaptada às suas circunstâncias e necessidades, o que permite ganhos de eficiência, bem como, dá a oportunidade de implementar os novos instrumentos de flexibilidade introduzidos pelo Código do Trabalho.
- 2.2.25.** É, pois, de salientar que o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.



- 2.2.26.** 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.
- 2.2.27.** Face ao exposto, deve concluir-se que os fundamentos apresentados pela entidade empregadora não são passíveis de ser enquadrados como configurando uma situação de exceção, tal como prevista no n.º 2 do artigo 57º do Código do Trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da EMPRESA ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, com duração mínima do intervalo de descanso de trinta minutos, na quinzena em que inicia funções às 09H00, apresentado pela trabalhadora ..., em virtude de não terem sido concretizadas objetivamente as razões alegadas pela empresa, de modo a comprovar que a requerida flexibilidade de horário põe em causa o funcionamento da empresa.
- 3.2.** A CITE recomenda à EMPRESA ..., que elabore, como deve, o regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com o n.º 3 do artigo 127º, a alínea b), do n.º 2, do artigo 212º e o n.º 2 do artigo 221º, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, de modo a



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,  
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

**CITE**

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

permitir aos/às seus/as trabalhadores/as a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignada 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 17 DE FEVEREIRO DE 2014**