

PARECER N.º 456/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 1431 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 25 de setembro de 2015 da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., nos termos que se seguem:

1.2. Por requerimento recebido na entidade empregadora a 1/9/2015, a trabalhadora vem, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, requerer:

Eu, ..., portadora do cartão de cidadão n.º ..., a desempenhar funções correspondentes à categoria de Operadora de Loja, com o número mecanográfico ..., no ... de ... (...), venho por este meio, nos termos do disposto n.º 1 do artigo 56.º do código do trabalho, solicitar autorização para trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, por motivos de ter dois filhos gémeos, com dois anos de idade.

E como muitas vezes não tenho ninguém da minha confiança para ficar com os meus filhos, nem mesmo quando forem para a escola não serei capaz de os levar nem ir buscá-los a horas à escola, o meu Marido também trabalha por turnos e nem ele é capaz de conciliar o horário para ficar com os meus filhos quando eu estou a trabalhar, muitas vezes estamos a fazer o mesmo horário e nesses casos não sabemos o que fazer.

Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais, pretendo usufruir do regime referido até os meus filhos completarem 12 anos de idade (conforme o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do código do trabalho e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do código do trabalho).

Por último, e uma vez 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 horário de trabalho, solicitava a V. Exas que tivessem em conta, na elaboração do horário de trabalho, em que o mesmo passa a ser definido entre as 09h00 e as 18h00 horas (com uma hora de pausa para a refeição) podendo os dias de descanso semanal manter-se rotativos como sempre foram.

Em anexo seguem os seguintes documentos:

Comprovativo da junta de freguesia de ..., em como os menores de idade vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente.

Certidão de nascimentos dos menores.

- 1.3.** A resposta da entidade empregadora foi notificada à trabalhadora, em carta entregue em mão a 18.9.2015, nos seguintes termos:

Exma. Senhora,

Acusamos a receção, no dia 31/08/2015 da carta que remeteu à ..., S.A. (doravante designada «...») em que solicita um horário de trabalho entre as 09H00 e as 18H00: com uma hora de intervalo de almoço invocando o direito previsto nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho (adiante «CT»).

V. Exa. pretende ter o horário solicitado até os seus dois filhos gémeos completarem doze anos de idade sendo que atualmente têm dois anos de idade.

Após análise do pedido de V. Exa., a ..., vem, pela presente, comunicar a intenção de recusa do horário flexível solicitado com fundamento nos motivos que se seguem.

(a) Do conceito de horário flexível.

Em primeiro lugar, importa clarificar que o horário de trabalho requerido por V. Exa. não é um «horário flexível», na aceção do artigo 56.º do CT.

Com efeito, segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário de trabalho flexível é “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário”. Compete, não obstante, ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando “os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)”.

O trabalhador que beneficia de horário flexível pode escolher as horas de início e de termo da sua atividade, dentro de uma margem de tempo determinada pelo empregador.

Tal horário é flexível na medida em que permite ao trabalhador iniciar e terminar a sua atividade dentro de um determinado período temporal (determinado, claro está, pelo empregador), adaptando assim as horas de entrada e de saída às exigências parentais.

O pedido de V. Exa, porém, não se enquadra no âmbito do artigo 56.º do CT, uma vez que aquilo que requer é um horário de trabalho situado dentro de um período temporal determinado por V. Exa., entre as 09H00 e as 18H00.

Ao limitar o horário de trabalho entre as 09H00 e as 18H00, V. Exa. não só impede a empregadora de determinar o horário de trabalho, como também inviabiliza o sistema de horários rotativos, o que a ... não pode admitir, uma vez que tal direito não resulta da lei. Acresce que V. Exa. pretende impor à ... um intervalo de descanso de uma hora o que manifestamente extravasa o conteúdo do direito previsto no artigo 56.º do CT. O intervalo de descanso é determinado pela entidade empregadora, e não pelos trabalhadores, dentro dos limites legais, claro está.

Apesar do exposto para prevenir opinião diversa, refira-se que mesmo que o horário de trabalho seja considerado um “horário flexível” nos termos da lei, há exigências imperiosas que obstam à atribuição de tal horário, como de seguida se exporá.

(b) Das exigências imperiosas do funcionamento da loja «...» de ... V. Exa. exerce funções de operadora de loja na secção de peixaria do estabelecimento comercial ... situada em ... A loja abre ao público diariamente, das 09H00 às 22H00.

V. Exa. presta a sua atividade a tempo completo (40 horas semanais) num regime de horários rotativos, com horas de entrada e de saída determinadas pela ..., bem como folgas rotativas.

Neste momento, o quadro de pessoal da loja «...» de ... é composto por 41 trabalhadores a tempo completo e 32 trabalhadores a tempo parcial. Destes colaboradores, 27 têm filhos menores de 12 anos de idade.

A secção da peixaria, por seu turno, integra 6 trabalhadores (4 trabalhadores a tempo completo e 2 trabalhadores a tempo parcial) sendo que 3 deles têm filhos menores de 12 anos de idade (concretamente. V. Exa., ... e ...).

Para garantir o funcionamento contínuo da loja e da secção de peixaria, a ... organiza os tempos de trabalho do estabelecimento através de dois horários de trabalho distintos, que cobrem o período de abertura, o período intermédio e o período de fecho. Neste momento, os trabalhadores a tempo completo praticam um dos seguintes horários: (i) das 07H00 às 17H00 (2 horas de refeição); (o) das 09H00 às 19H00 (2 horas de refeição); (in) das 12H00 às 22H00 (2 horas de refeição).

O período diário de maior afluência de clientes ocorre, em média as 11H00 e as 13H00 no período da manhã, e as 17H00 e as 20H00, no período da tarde.

Considerando as funções exercidas por V. Exa.. bem como a organização e funcionamento da secção de peixaria da loja «...» de ..., não é viável, neste momento, atribuir-lhe o horário solicitado, ainda para mais tendo em consideração que o solicita até os seus filhos completarem 12 anos de idade (ou seja, solicita um horário entre as 09H00 e as 16H00 por um prazo de dez anos). A secção da peixaria tem, neste momento uma trabalhadora com dispensa para amamentação, que não pode prestar trabalho noturno. Assim, se V. Exa. não prestar atividade, a equipa ficará com apenas 2 trabalhadores para assegurar os períodos de fecho bem como uma trabalhadora em part-time de fim de semana

e uma outra trabalhadora em part-time com folgas rotativas. Este número de trabalhadoras seria manifestamente insuficiente para garantir a abertura da peixaria nos períodos de fecho: bastaria que uma colega estivesse de férias para haver dias em que o fecho não pode ser assegurado por ninguém, tendo em consideração o regime de folgas rotativas.

Assim, neste momento não é possível prescindir da prestação de V. Exa., durante o período de fecho, por ser essencial à abertura contínua da secção de peixaria.

Por outro lado, a ... tem de ter um modelo de organização dos tempos de trabalho que embora cumprindo todos os requisitos legais, lhe permita garantir a abertura contínua do estabelecimento e das suas diversas secções bem como fazer face às oscilações de picos de venda que se vão registando diariamente. Neste cenário, o sistema de horários rotativos é o único que permite à empresa garantir que está sempre presente na loja o número mínimo de colaboradores necessário ao atendimento dos clientes.

Por esse motivo, no momento da contratação, a ... seleciona aqueles candidatos que tenham disponibilidade para praticar diversos horários de trabalho, como foi o caso de V. Exa.

Neste contexto, a ... não retirará utilidade de um horário de trabalho fixo entre as 09H00 e as 18H00, com uma hora de intervalo de descanso, por um período dez anos, na medida em que ficará impossibilitada de atribuir a V. Exa. os horários que terminem após essa hora ou que tenham um intervalo de descanso superior.

Como se disse, a organização da loja «...» de ... assenta num modelo de horários rotativos, que permite à empresa ajustar os horários de trabalho às oscilantes exigências de serviço e, conseqüentemente, assegurar a eficiência e a qualidade da atividade económica por si prosseguida. Se a empresa atribuir a V. Exa. o horário que solicita, esse modelo é colocado em causa e, em consequência, o funcionamento da loja sairá prejudicado.

Acresce que para garantir a V. Exa. o horário que solicita a ... terá de prejudicar os demais colegas, sobre quem recairá a penosidade de realizar os horários de

fecho com maior frequência. Os seus colegas ficarão prejudicados na conciliação da sua própria vida familiar com a atividade profissional. Consequentemente, a empresa faltará ao compromisso com estes assumido, o que poderá provocar conflitos laborais (entre esses colaboradores e a empresa), conflitos internos na equipa, desmotivação e desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja.

Por último, refira-se que a ... não pode comprometer-se a atribuir a V. Exa., o horário solicitado todos os dias, por um prazo de 10 anos. Tal simplesmente não é compatível com as exigências de serviço e com a atividade económica desenvolvida pela sua entidade empregadora.

Os motivos expostos constituem, no entendimento da ..., exigências imperiosas relacionadas com o modo de funcionamento e de organização da loja «...» que obstam à atribuição do horário solicitado por V. Exa., sendo com base nesses motivos que a empresa manifesta a intenção de recusar o seu pedido de alteração do horário de trabalho.

Pelos motivos expostos, é intenção da ... recusar o pedido de horário que V. Exa, nos dirigiu. Não obstante, V. Exa. pode apresentar uma apreciação escrita dos fundamentos da intenção de recusa acima descritos, no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será, por mera cautela, remetido para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Para os trabalhadores com responsabilidades familiares as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se atualmente estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, independentemente do seu vínculo laboral (setor privado ou setor público).

- 2.2.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
- 2.3.** Para que possa exercer o referido direito, estabelece o n.º 1 do referido 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:*
- 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; (...)*
- 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.** Todavia, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador/a, por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do aludido artigo 57.º.
- 2.6.** Por seu turno, estabelece a alínea *a*) do n.º 8 do citado artigo, que se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido.
- 2.7.** Cumpre ainda referir o disposto na alínea *c*) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que prevê o seguinte:
- Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos (...) 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, ou seja, a entidade empregadora deve remeter o processo à CITE nos 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação das/os trabalhadoras/es da intenção de recusa.*

2.8. Dispõe também, 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”.

2.9. 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.(…)”

III – APRECIÇÃO DO CASO CONCRETO

3.1. No caso em análise a Trabalhadora solicitou, por requerimento rececionado na entidade empregadora ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, horário flexível de trabalho.

3.2. A entidade empregadora respondeu, tendo entregue a intenção de recusa, nos seguintes termos:

V. Exa. exerce funções de operadora de loja na secção de peixaria do estabelecimento comercial ... situada em ... A loja abre ao público diariamente, das 09H00 às 22H00.

V. Exa. presta a sua atividade a tempo completo (40 horas semanais) num regime de horários rotativos, com horas de entrada e de saída determinadas pela ..., bem como folgas rotativas.

Neste momento, o quadro de pessoal da loja «...» de ... é composto por 41 trabalhadores a tempo completo e 32 trabalhadores a tempo parcial. Destes colaboradores, 27 têm filhos menores de 12 anos de idade.

A secção da peixaria, por seu turno, integra 6 trabalhadores (4 trabalhadores a tempo completo e 2 trabalhadores a tempo parcial) sendo que 3 deles têm filhos menores de 12 anos de idade (concretamente. V. Exa., ... e ...).

Para garantir o funcionamento contínuo da loja e da secção de peixaria, a ... organiza os tempos de trabalho do estabelecimento através de dois horários de trabalho distintos, que cobrem o período de abertura, o período intermédio e o período de fecho. Neste momento, os trabalhadores a tempo completo praticam um dos seguintes horários: (i) das 07H00 às 17H00 (2 horas de refeição); (o) das 09H00 às 19H00 (2 horas de refeição); (in) das 12H00 às 22H00 (2 horas de refeição).

O período diário de maior afluência de clientes ocorre, em média as 11H00 e as 13H00 no período da manhã, e as 17H00 e as 20H00, no período da tarde. Considerando as funções exercidas por V. Exa.. bem como a organização e funcionamento da secção de peixaria da loja «...» de ..., não é viável, neste momento, atribuir-lhe o horário solicitado, ainda para mais tendo em consideração que o solicita até os seus filhos completarem 12 anos de idade (ou seja, solicita um horário entre as 09H00 e as 16H00 por um prazo de dez anos). A secção da peixaria tem, neste momento. Uma trabalhadora com dispensa para amamentação, que não pode prestar trabalho noturno. Assim, se V. Exa. não prestar atividade, a equipa ficará com apenas 2 trabalhadores para assegurar os períodos de fecho bem como uma trabalhadora em part-time de fim de semana e uma outra trabalhadora em part-time com folgas rotativas. Este número de trabalhadoras seria manifestamente insuficiente para garantir a abertura da peixaria nos períodos de fecho: bastaria que uma colega estivesse de férias para haver dias em que o fecho não pode ser assegurado por ninguém, tendo em consideração o regime de folgas rotativas.

Assim, neste momento não é possível prescindir da prestação de V Exa, durante o período de fecho, por ser essencial à abertura contínua da secção de peixaria. Por outro lado, a ... tem de ter um modelo de organização dos tempos de trabalho

que embora cumprindo todos os requisitos legais, lhe permita garantir a abertura contínua do estabelecimento e das suas diversas secções bem como fazer face às oscilações de picos de venda que se vão registando diariamente. Neste cenário, o sistema de horários rotativos é o único que permite à empresa garantir que está sempre presente na loja o número mínimo de colaboradores necessário ao atendimento dos clientes.

Por esse motivo, no momento da contratação, a ... seleciona aqueles candidatos que tenham disponibilidade para praticar diversos horários de trabalho, como foi o caso de V. Exa.

Neste contexto, a ... não retirará utilidade de um horário de trabalho fixo entre as 09H00 e as 18H00, com uma hora de intervalo de descanso, por um período dez anos, na medida em que ficará impossibilitada de atribuir a V. Exa. os horários que terminem após essa hora ou que tenham um intervalo de descanso superior.

Como se disse, a organização da loja «...» de ... assenta num modelo de horários rotativos, que permite à empresa ajustar os horários de trabalho às oscilantes exigências de serviço e, conseqüentemente, assegurar a eficiência e a qualidade da atividade económica por si prosseguida. Se a empresa atribuir a V. Exa. o horário que solicita, esse modelo é colocado em causa e, em consequência, o funcionamento da loja sairá prejudicado.

Acresce que para garantir a V. Exa. o horário que solicita a ... terá de prejudicar os demais colegas, sobre quem recairá a penosidade de realizar os horários de fecho com maior frequência. Os seus colegas ficarão prejudicados na conciliação da sua própria vida familiar com a atividade profissional. Conseqüentemente, a empresa faltará ao compromisso com estes assumido, o que poderá provocar conflitos laborais (entre esses colaboradores e a empresa), conflitos internos na equipa, desmotivação e desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja.

Por último, refira-se que a ... não pode comprometer-se a atribuir a V. Exa, o horário solicitado todos os dias, por um prazo de 10 anos. Tal simplesmente não é compatível com as exigências de serviço e com a atividade económica desenvolvida pela sua entidade empregadora.

Os motivos expostos constituem, no entendimento da ..., exigências imperiosas relacionadas com o modo de funcionamento e de organização da loja «...» que obstam à atribuição do horário solicitado por V. Exa., sendo com base nesses motivos que a empresa manifesta a intenção de recusar o seu pedido de alteração do horário de trabalho.

Pelos motivos expostos, é intenção da ... recusar o pedido de horário que V. Exa, nos dirigiu.

3.3. Conforme referido, a entidade empregadora apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, o que não se verifica.

3.3.1. Na sua intenção de recusa, a entidade empregadora refere que a loja é composta por 41 trabalhadores a tempo completo e 32 trabalhadores a tempo parcial. Destes colaboradores, 27 têm filhos menores de 12 anos de idade. Ou seja, baseamo-nos num universo total de 73 trabalhadores, sendo que 46 não têm filhos menores de 12 anos.

3.3.2. A peixaria, secção onde labora a requente, integra 6 trabalhadores (4 a tempo completo e 2 a tempo parcial), sendo que 3 têm filhos menores de 12 anos, desconhecendo-se, porém, se requereram ou usufruem de horário flexível (o que, a acontecer, não é motivo impeditivo para o deferimento de um novo pedido). Sabe-se que uma das trabalhadoras usufrui de dispensa para amamentação não prestando trabalho noturno, o que implicaria, segundo a entidade empregadora, ficar com 2 trabalhadores para fazer o fecho da secção, o que, alegam, seria insuficiente para garantir o fecho em alturas de férias.

3.4. Ora, não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos (por motivos atendíveis, nomeadamente contratuais e legais) para as/os trabalhadoras/es requerentes, para que as/os mesmas/os possam usufruir desses horários, o mais

tempo possível, ou o maior número de vezes possível nas escalas. Ou seja, havendo circunstâncias comprovadamente urgentes que obriguem, em determinado dia ou circunstância, a que a trabalhadora faça um horário diferente do requerido, deverá a mesma fazê-lo.

- 3.5.** Assim, considera-se que a entidade empregadora não demonstra razões imperiosas que, dentro da limitação horária indicada pela trabalhadora, não permitam atribuir um horário à trabalhadora requerente.
- 3.6.** A entidade empregadora para demonstrar as exigências imperiosas que a impedem de conceder o horário flexível solicitado teria, por exemplo, que apresentar factos, que clarificassem que o horário solicitado não é exequível dentro dos horários existentes ou que a sua concessão implicaria a ausência de trabalhadores/as durante o período que medeia entre a hora de saída pretendida e a hora do turno em vigor, o que poderia, eventualmente, justificar a indispensabilidade do trabalho prestado pela trabalhadora.
- 3.7.** Assim, não é possível à CITE concluir, com base nos fundamentos invocados que, na organização atual do serviço, não possa ser concedido o que é requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares.
- 3.8.** Sem embargo da conclusão alcançada no processo em análise, enfatiza-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadoras com filhos menores de 12 anos 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.

- 3.9.** Aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.
- 3.10.** O simples facto de existirem outros/as trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos que possam, eventualmente, numa altura indeterminada, vir a requerer o mesmo, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.
- 3.11.** Neste sentido, e face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercê-los equitativamente.
- 3.12.** Quanto ao período requerido pela trabalhadora, entende-se igualmente não assistir razão à entidade empregadora, porquanto os referidos normativos legais estabelecem o direito aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos. Assim, até que os filhos perfaçam 12 anos, os trabalhadores têm direito a trabalhar em regime de horário flexível, sem prejuízo do que ficou exposto quanto à colisão de direitos ou alteração das circunstâncias.
- 3.13.** Assim, conclui-se que a entidade empregadora não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, nem demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa o seu funcionamento, bem como não indica os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, pela aplicação do horário pretendido pela mesma trabalhadora.

IV – CONCLUSÃO

- 4.1. Na sequência do exposto, a CITE **emite parecer desfavorável** à intenção de recusa do pedido de horário flexível da trabalhadora.
- 4.2. O empregador deve proporcionar aos/às trabalhador/as 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
- 4.3. Por último, de assinalar que, além do dever genérico de a entidade empregadora ter que proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho), e de igualmente lhe incumbir que na elaboração do horário de trabalho deva *facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT*, o legislador prevê ainda que *os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores (n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho)*.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE OUTUBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM VOTO CONTRA DA CIP, CAP, CCP.