

**PARECER N.º 216/CITE/2019**

**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 1385/FH/2019

**I – OBJETO**

A CITE recebeu em 01.04.2019, por carta registada, com aviso de receção, da ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., Operadora Especializada, para efeitos da emissão de parecer 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.

1. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, datado de 25.02.2019, foi rececionado pela entidade empregadora em 06.03.2019, tendo para tanto alegado que tem 1 (uma) filha menor, nascida a 20.12.2010, e vem requerer o exercício de funções em regime de horário flexível, de segunda a sexta feira, das 8:30h às 17:30h, pelo período de 2 (dois) anos.
2. Em 20.03.2019, a entidade empregadora expediu carta registada, com aviso de receção, para notificação da trabalhadora da intenção de recusa e que se baseou nos seguintes fundamentos:

" (...)

2. (...) *existem diversos fatores que nos limitam na gestão de pessoal na loja.*

3. *Essas condicionantes não permitem que fique assegurado o funcionamento ao público da nossa empresa das 08h30 às 20h30 em sete dias da semana (de segunda a domingo), a saber:*

*a) O nosso quadro de pessoal está totalmente ajustado às necessidades de funcionamento da loja, não havendo qualquer margem de excesso de pessoal;*

*b) Tal significa que as oito pessoas que estão afetas à sua secção (caixas) são as que efetivamente precisamos para manter diariamente a loja em funcionamento no acima mencionado horário, durante todos os 7 dias da semana;*

*c) Além de que a atual conjuntura económico-financeira da empresa não permite fazer novas contratações por forma a colmatar as limitações de pessoal decorrente da concessão a V. Exa. de um horário flexível.*

4. *Ao que acresce ainda o seguinte:*

*a) A concessão a V. Exa. do referido regime de flexibilidade, para além de prejudicar o funcionamento da loja, iria prejudicar e destabilizar diretamente toda a equipa de trabalho;*

*b) Iria mesmo pôr em causa o clima social da loja relativamente aos demais trabalhadores;*

*c) Até porque, como sabe, existem na empresa, incluindo nos oito trabalhadores afetos à sua secção, outros funcionários com filhos menores de 12 anos;*

*d) A concessão de regime de flexibilidade a todas os colaboradores nessas circunstâncias, atendendo a um princípio de igualdade entre todos os trabalhadores, seria, desde logo, inconciliável com o funcionamento da loja;*

*e) E seria uma fonte de discriminação entre colegas se V. Exa. pudesse beneficiar sempre de um horário fixo de segunda a sexta-feira e, como tal,*

*ter sempre folgas aos sábados e domingos, porque os demais colegas têm igualmente família e filhos;*

*1) Aliás, a este respeito, note-se que o ponto alto de vendas é, precisamente, durante o fim de semana, sendo que o volume de vendas ao sábado e domingo representa mais de um terço (concretamente, 36%) do total da semana;*

*g) A empresa, de acordo com a legislação em vigor, sempre procurou distribuir entre os seus funcionários os diversos horários de trabalho de uma forma equitativa, de modo a que a penosidade do serviço, designadamente resultante da rotatividade de horários e da prestação de trabalho aos fins de semana, fosse distribuída entre todos;*

*h) Assim, se concedêssemos a V. Exa. um horário flexível como o pretendido, iria submeter os colegas, além da discriminação que resultaria para os que se encontram em idêntica situação, a uma penosidade acrescida, na medida em que V. Exa. teria sempre um horário fixo, sem rotatividade (ao contrário dos demais colegas) e, principalmente, passaria a estar todos os sábados e domingos disponível para sua família, enquanto os colegas, para além de não terem igual tratamento, teriam, inclusivamente, de assumir, entre eles, os fins de semana que V. Exa. não viesse a realizar em virtude da atribuição do horário flexível pretendido.*

*5. Perante todo o exposto anteriormente cremos que o interesse público de atender e servir os nossos clientes, aliado à dificuldade de gestão de pessoal, conforme enunciámos, e ao bom clima social que temos ao nível dos colaboradores, se sobrepõe ao interesse individual de V. Exa.”.*

- 3.** A trabalhadora requerente notificada da intenção de recusa, em 21.03.2019, não apresentou apreciação nos termos do disposto no n.º 4 do art.º 57.º, do Código do Trabalho.

4. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 19.03.2019, por protocolo.

\*

5. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

*" (...) d) 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 igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União.
- 2.2. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que "A fim de

realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

- 2.3. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
  
- 2.4. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.
  
- 2.5. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da*

*população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres” (Considerando 8), de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).*

**2.6.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

**2.7.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>1</sup>, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado

---

<sup>1</sup> Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)

de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

- 2.8.** O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a *garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do 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; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*
- 2.9.** No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.
- 2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *" 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.”, e o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.*

- 2.11.** Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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.*”
- 2.12.** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.13.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito 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.



- 2.14. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).
- 2.15. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora **apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável**, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.
- 2.16. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.
- 2.17. Quando o empregador pretenda recusar a solicitação, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da

intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

**2.18.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.19.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.

**2.20.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

2.21. A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a **escolha, pelo/a trabalhador/a**, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, **cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível**, observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

2.22. É doutrina maioritária desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal apontada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu **período normal de trabalho diário**<sup>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada

---

<sup>2</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</sup>

**2.23.** Assim, entende-se a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

**2.24.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

**2.25.** Atenda-se a que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a

---

3 Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

possibilidade de ser realizado um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, na medida em que naquele tipo de horário, o/a trabalhador/a poderia não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

**2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador 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 equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.27.** No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, de segunda a sexta feira, das 8:30h às 17:30h, pelo período de 2 (dois) anos.**

**2.28.** Alegou para o efeito pretendido que tem 1 (uma) filho menor, nascida a 20.12.2010, a frequentar o 3.º ano do Ensino Básico, com a qual vive em

comunhão de mesa e habitação, para lhe prestar melhor assistência na sua educação e formação.

- 2.29.** No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora, pretende recusar o pedido com fundamento em razões imperiosas do funcionamento da empresa, que se reconduzem a questões relacionadas com a gestão de pessoal na loja, com a conjuntura económico-financeira e com as relações interpessoais.
- 2.30.** Quanto à primeira ordem de razões, enumera o ajustamento do quadro de pessoal às necessidades de funcionamento da loja, existindo um total de 8 (oito) pessoas para 7 (sete) dias da semana.
- 2.31.** Por motivos de ordem económico-financeira afirma não ser possível contratar pessoal.
- 2.32.** As relações interpessoais sairiam afetadas com o deferimento do horário solicitado na medida em que resultaria numa prática discriminatória relativamente aos demais colegas, sobretudo os que têm filhos menores de 12 anos, que ficariam prejudicados na escolha das folgas e por terem de trabalhar nos dias de maior afluência de público, designadamente durante o fim de semana, sendo que o volume de vendas ao sábado e domingo representa mais de um terço (concretamente, 36%) do total da semana.
- 2.33.** Face ao exposto, analisemos.

- 2.34.** Ora, a trabalhadora vem, solicitar à entidade patronal a atribuição de regime de trabalho de horário flexível para prestar assistência à sua filha menor, tendo apresentado requerimento para esse efeito, o qual obedeceu aos requisitos legais, e está sujeito à disciplina consagrada nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho(CT).
- 2.35.** De acordo com a informação fornecida pela entidade empregadora, a trabalhadora exerce funções de operadora especializada numa loja que se encontra aberta ao público de segunda a domingo, das 8:30h às 20:30 horas, estando aquela contratualmente obrigada a cumprir a carga horária de 40 (quarenta) horas semanais, em regime de turnos rotativos, cujos períodos de funcionamento não identifica.
- 2.36.** Se o horário pretendido pela trabalhadora influi no regime de folgas em vigor na empresa ou se reflete numa sobrecarga de trabalho para os outros/as trabalhadores/as que terão de trabalhar nos fins-de-semana, dias com maior volume de vendas, tratam-se de efeitos colaterais decorrente do exercício de um direito que lhe assiste, previsto no já citado artigo 56.º, do Código do Trabalho, que visa discriminar positivamente os/as trabalhadores/as com filhos menores de 12 (doze) anos a seu cargo, visando a proteção da parentalidade.
- 2.37.** Informa a entidade empregadora que, para além do Requerente, há, na secção onde esta trabalha, mais pessoas com filhos menores de 12 (doze) anos, nada dizendo se estão ou não a usufruir do regime de trabalho em horário flexível.

- 2.38.** A atribuição do horário solicitado pela trabalhadora implicará, necessariamente, a redistribuição do pessoal pelos turnos existentes, não advindo dessa alteração qualquer decréscimo de efetivos, afigurando-se nos não estar demonstrada a alegada necessidade de contratação de trabalhadores decorrente do deferimento da pretensão em causa.
- 2.39.** Analisados os factos apresentados pelas partes, somos a concluir que a fundamentação da intenção de recusa é parca e insuficiente, limitando-se a entidade empregadora a invocar razões genéricas, sem qualquer suporte em factos concretos e inequívocos, que permitam concluir pela impossibilidade de funcionamento do serviço, conforme afirma.
- 2.40.** Da apreciação da trabalhadora resulta claro que o pedido se integra no horário de funcionamento do serviço, facto não contestado pelo empregador na intenção de recusa.
- 2.41.** Posto tudo isto, considerando que apenas foram apresentadas considerações de âmbito genérico que não nos permitem apurar da existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, que o pedido cumpre os requisitos formais legalmente previstos e o horário solicitado tem cabimento no horário de funcionamento do serviço, somos a entender por não verificados quaisquer motivos impeditivos do deferimento da pretensão da requerente.



- 2.42. O regime legal da parentalidade foi objeto de especial proteção do legislador mercê dos valores em causa, designadamente a maternidade e a paternidade enquanto valores sociais eminentes.
- 2.43. O interesse superior da criança e a família entendida como o agregado familiar onde a criança se insere constituem o núcleo da preocupação legislativa internacional, europeia e nacional.
- 2.44. Por conseguinte, a parentalidade mereceu uma proteção especial da Lei Fundamental, transportada para a legislação laboral, com a premissa da discriminação positiva atentos os interesses em causa, que se visam acautelar, cabendo à entidade empregadora um papel fundamental em matéria de conciliação, traduzido na necessidade de organização dos tempos de trabalho de molde a respeitar o exercício dos direitos estabelecidos a favor das mães e pais trabalhadores.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

familiares ..., de segunda a sexta feira, das 8:30h às 17:30h, pelo período de 2 (dois) anos.

- 3.2.** O empregador deve 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, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE ABRIL DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, DE ACORDO COM A LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).**