

PARECER N.º 329/CITE/2020

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 2995-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 29.06.2020 por correio registado datado de 26.06.2020, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na entidade empregadora supra identificada.

1.2. Por documento datado de 14.05.2020, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, que foi efetuado nos seguintes termos:

“(...) ..., 28 de maio de 2020

Registada c/ A/R

Exmos. Senhores

Como é do conhecimento de V. Exas. (uma vez que já falei pessoalmente sobre o assunto) a transferência de local de trabalho e mudança de horário, que me comunicaram, é incompatível com o horário de funcionamento da creche da minha filha, a que acresce o facto do meu companheiro, pai da menor, trabalhar por turnos rotativos, pelo que me vejo na necessidade de comunicar, que, nos termos do disposto no art. 56º da Lei 7/2009 de 12/2 pretendo trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência à minha filha ..., nascida em 23 de outubro de 2018, com início no 30º dia posterior à receção da presente comunicação.

Sugiro assim que as 40 horas semanais/8 horas por dia sejam prestadas na seguinte modalidade de horário de trabalho:

Entre as 8h30 e as 17h00, com intervalo de 30 minutos para almoço a determinar pela entidade empregadora, sendo o dia de descanso semanal obrigatório o Domingo e o complementar ao Sábado, uma vez que a creche encerra aos Sábados e Domingos.

Pretendo que o horário em regime de flexibilidade que requeiro, vigore até setembro de 2024.

Declaro que o meu companheiro trabalha por turnos rotativos (Junto declaração emitida pela sua entidade patronal)

Junto declaração emitida pela Junta de Freguesia comprovativa de que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com os pais ... e ...

Junto Declaração emitida pelo Creche comprovativa da matrícula da minha filha e horário de funcionamento

Na expectativa da resposta de V. Exas., apresento os meus cumprimentos e subscrevo-me (...) “

1.3. Por documento datado de 16.06.2020, a entidade empregadora, proferiu a intenção de recusa, justificando da seguinte forma tal recusa:

“(...) ..., 16 de junho de 2020

Assunto: Prestação de Trabalho em Regime de Horário Flexível - Resposta.

Ex.ma. Senhora,

Acusamos a receção da sua carta datada de 28 de maio de 2020, a qual mereceu a nossa melhor atenção.

Na sequência da mesma, e ao abrigo do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 57.º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, somos a informar que, dado o surto epidémico que assolou o país, os horários de funcionamento dos estabelecimentos comerciais da nossa empresa, têm vindo a ser ajustados conforme as circunstâncias e as diretrizes da DGS, sendo certo que o estabelecimento comercial onde a trabalhadora exercia funções chegou mesmo a estar totalmente encerrado durante um determinado período de tempo.

Aos dias de hoje, e atentas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa o posto de trabalho onde a trabalhadora exercia funções tem um horário totalmente incompatível, com o pedido efetuado pela mesma.

O horário da referida ... é das 6h às 18h10, sendo certo que os trabalhadores que aí exercem funções fazem um dos seguintes horários: 6h-13h10 ou das 9h-12h/14h30-18h10).

Posto isto, importa esclarecer que o único posto de trabalho que se coaduna com o horário proposto é o do estabelecimento comercial do ..., sito em ..., sendo certo que ainda assim não poderá ser aceite nos exatos moldes propostos, por motivos do funcionamento e da adequação de horários entre todos os trabalhadores, sem causar graves prejuízos à empresa.

A entidade patronal aceita que a trabalhadora faça o seguinte horário: (8h30- 12h30/ 14h20-17h), mas terá necessariamente de trabalhar de 2ª a sábado com folga ao domingo.

Esclarece-se que os estabelecimentos comerciais da empresa estão abertos ao público de 2.ª a 2.ª e, o pedido de gozo do dia de descanso complementar ao sábado não se coaduna com as suas exigências de funcionamento da empresa.

Sem mais de momento, subscrevemo-nos atenciosamente, (...)"

1.5. Por carta datada de 24.06.2020, a trabalhadora requerente apreciou a intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos a seguir transcritos:

"(...) ..., 24.06.2020

Acuso a receção da resposta ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível que apresentei, que se traduz na recusa do solicitado, uma vez que é mantida a transferência de local de trabalho e é recusado que o trabalho seja prestado em 5 dias por semana, com 30 minutos de intervalo para almoço.

Dado que já reabriu no início de junho o estabelecimento sito ..., onde trabalhei até ao início da licença de parto, não existindo nenhum motivo que justifique a minha transferência de local do trabalho, eu comunico que aceito o horário que consta da resposta que me remeteram, o turno das 9h-18h30, contudo, distribuído de 2ª a 6ª feira e com intervalo para almoço, não das 12h00 às 14h30, mas das 13h20 às 14h30, de modo a perfazer as 40 horas semanais.

Reitero que a distribuição do tempo de trabalho de 2ª a 6ª feira, é imperiosa em virtude de a creche encerrar aos Sábados e Domingos e o meu marido trabalhar por turnos.

Recordo que a manutenção do local de trabalho na ..., é absolutamente indispensável e, para além do mais, ditada por razões de saúde pública. Na verdade, em função da minha morada, para chegar ao meu posto de trabalho na ..., tenho de utilizar um único transporte, mas para ir para o estabelecimento do ... teria de utilizar 2, ou seja, 4 transportes públicos por dia, em vez de 2, o que, só por si, dada a situação de pandemia que o país atravessa, determinariam, que a entidade empregadora optasse pela solução que melhor protegesse a saúde da trabalhadora, tanto mais que se trata de uma mulher com uma filha de meses.

Como é do conhecimento de V. Exas. encontro-me de baixa médica, no essencial motivada por este clima de insegurança e enervamento que me foi imposto desde que regressei ao trabalho após terminar a licença de parto e comuniquei que ia utilizar as duas horas diárias que a lei me concede para amamentar/aleitar a minha filha, mas na próxima 2.ª feira, dia 29 do corrente mês de junho regressarei ao trabalho, espero que pacificamente, e irei apresentar-me no meu local de trabalho na ... no horário que acima propus de 2.ª a 6.ª feira.

Na expectativa de que tudo se resolva em paz, apresento os meus cumprimentos e subscrevo-me (...)"

1.6. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, nos termos da alínea d) do 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 Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.2. 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 Europeia.

2.3. 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 dispondo 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”.

2.4. 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.

2.5. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

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 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.”

2.8. 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.”*

2.9. 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/a trabalhador/a, 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/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.9.1. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 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/a menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação”.

2.9.2. 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.

2.9.3. 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.

2.9.4. 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.^[1]

2.10. 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/a trabalhador/a pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

^[1] Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

2.10.1. 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 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”.

2.10.2. 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.

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

2.12. 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.

2.13. A este propósito refere o douto Acórdão da Relação do Porto, datado de 02.03.2017^[2], o seguinte: - “ (...) *Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.*”.

2.14. Como bem esclarece o Douto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, atrás identificado, “*será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar do trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.*”.

2.15. Também o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, Proc. 3824/18.9T8STB.E1, no que respeita também ao horário flexível esclarece que: “(...) *Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível. (...).*”.

2.16. 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,

^[2]

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/62598def45aa32c7802580e6004b2393?OpenDocument>

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.

O CASO CONCRETO

2.17. No caso em apreço, a trabalhadora, no pedido inicial, requereu à entidade empregadora que lhe fosse atribuído um horário de trabalho em regime de flexibilidade de horário, que, de modo a perfazer as 40/h semanais fossem distribuídas da seguinte forma: entre as 8h30 e as 17H00, com intervalo de 30 minutos para almoço, e folgas ao sábado e domingo.

2.18. Tal pedido, prende-se com o facto de ser mãe de uma bebé com 21 (vinte e um) meses, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

2.19. Fundamenta o pedido baseada no facto de o outro progenitor ter atividade profissional aos fins-de semana e não ter retaguarda familiar que lhe permitam auxiliar nos cuidados que os menores necessitam.

2.20. Ora, analisado o pedido da requerente, afere-se que a trabalhadora elabora pedido de horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, preenchendo os requisitos aí elencados.

2.21. Em sede de apreciação à intenção de recusa, a trabalhadora vem reiterar o pedido feito inicialmente.

2.22. Refere a requerente na apreciação que o horário proposto pela entidade empregadora bem como a mudança de local de trabalho, não lhe permitem fazer a conciliação da atividade profissional com a vida pessoal, atento os horários da creche e o facto de que para se deslocar para tal local de trabalho terá de apanhar mais transportes públicos.

2.23. Informa ainda a requerente na apreciação à intenção de recusa que, quando regressar, após baixa médica, irá fazer o horário solicitado.

2.24. No que respeita às exigências imperiosas do funcionamento do serviço e à impossibilidade de substituir a trabalhadora, fundamenta a entidade empregadora, que:

- Por exigências imperiosas do funcionamento da empresa o posto de trabalho onde a requerente exerce funções tem um horário inconciliável, com o pedido efetuado. O horário da ... onde a requerente exerce funções (...) é das 6h às 18h10, sendo que os trabalhadores que aí exercem funções fazem-no num dos seguintes horários: 6h/13h10 ou das 9h-12h/14h30-18h10.

- A entidade empregadora aceita que a trabalhadora faça o horário das 8h30 às 12h30 e das 14h20 às 17h, de segunda-feira a sábado e com folga ao domingo.

2.25. Refira-se que é competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de

todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.

2.23. Analisado o pedido da trabalhadora, a intenção de recusa e a apreciação da requerente, afigura-se existirem dúvidas quanto ao horário a praticar pela requerente.

2.24. Vejamos: a trabalhadora no pedido inicial solicita um horário flexível, a ser elaborado entre as 8h30 e as 17h00, de segunda-feira a sexta-feira, em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora vem indicar quais os horários existentes naquele estabelecimento comercial e noutra estabelecimento comercial de que é proprietária e que apenas no estabelecimento comercial onde a trabalhadora não desempenha funções é que é possível coadunar o horário solicitado pela trabalhadora aos horários existentes naquele estabelecimento. Ainda em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora, declara que aceita o horário proposto pela trabalhadora, a saber das 8h30 às 17h00. Contudo em sede de apreciação à intenção de recusa, a requerente vem informar que aceita a proposta efetuada pela entidade empregadora - *o turno das 9h-18h30, contudo, distribuído de 2ª a 6ª feira e com intervalo para almoço, não das 12h00 às 14h30, mas das 13h20 às 14h30, de modo a perfazer as 40 horas semanais*. Porém, o horário aceite pela entidade empregadora não é o indicado pela trabalhadora em sede de apreciação, mas o horário inicialmente por esta proposto por esta no pedido inicial.

2.25. Por outro lado, suscitam-se ainda algumas dúvidas, em qual dos estabelecimentos comerciais iria operar a aceitação da entidade empregadora relativamente ao horário proposto pela trabalhadora. Não é perceptível se o horário aceite é para o estabelecimento comercial onde a requerente desempenha funções ou, para o outro estabelecimento mencionado pela entidade empregadora na intenção de recusa.

2.26. Ora, aferindo-se que a trabalhadora aceitou um horário que não foi proposto pela entidade empregadora, e tendo a entidade empregadora aceite um horário do qual não é possível aferir com a certeza necessária em qual dos estabelecimentos tal aceitação iria operar, não sendo possível aferir qual dos dois horários melhor permite à trabalhadora fazer a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, deverá a trabalhadora, se assim o entender, efetuar um novo pedido, não deixando dúvidas seja em sede de pedido inicial ou, apreciação à intenção de recusa, qual o horário que pretende ver elaborado.

2.27. Ainda assim, cumpre referir que a entidade empregadora, no âmbito do seu poder de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, pode regular os horários de trabalho das suas equipas, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento do serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos recursos humanos.

2.28. Saliente-se ainda 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 o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1 A CITE **emite parecer favorável à intenção de recusa** da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., podendo a trabalhadora, se assim o entender, apresentar um novo pedido.

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, 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, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, 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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 22 DE JULHO DE 2020,
COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP-IN – CONFEDRAÇÃO
GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL.**