

PARECER N.º 159/CITE/2021

Assunto: Parecer prévio à intenção de 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 12.02.
Processo n.º 567-FH/2021

I – OBJETO

- 1.1. Em 05.03.2021, a CITE recebeu do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela 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 12.02.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, de 28.01.2021, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que é *“funcionária a desempenhar, nesta Instituição, as funções inerentes à categoria profissional de ..., vem, com a antecedência legal de 30 dias, requerer que lhe seja atribuído um regime de horário flexível ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, decorrente das responsabilidades familiares que lhe pertencem e cujas*

obrigações lhe estão adstritas, com os fundamentos que adiante se enunciam.

- 1.2.2. O presente pedido assenta no facto da trabalhadora, aqui requerente, ter um filho menor, com 1 ano de idade, que com ela vive em comunhão de mesa e habitação, em que o menor depende do seu apoio e acompanhamento, não tendo apoio familiar ou qualquer possibilidade de lhe assegurar acompanhamento pelo outro progenitor ou por terceiro.*
- 1.2.3. Circunstâncias essas que impedem a trabalhadora de conciliar e assegurar o cumprimento das suas obrigações parentais com o exercício do horário de trabalho que atualmente pratica, nesta Instituição, no desempenho da sua atividade profissional, 35 horas semanais distribuídas de Terça-feira a Sábado, das 13h às 16h e das 17h às 21h.*
- 1.2.4. Assim, e por força dessas prementes limitações, e sem alternativa, como mecanismo de conciliação de interesses e obrigações aqui em causa, a trabalhadora, aqui requerente, solicita a elaboração e fixação de horário de trabalho, de acordo com a organização que considerar mais adequado, mas de modo a possibilitar que a trabalhadora possa prestar assistência e apoio ao seu filho, designadamente, para assegurar a ida e regresso da creche e prestar-lhe todos os cuidados necessários e adequados à sua idade.*
- 1.2.5. Para tanto, solicita-se que o período normal de trabalho diário tenha início às 9 horas e termo às 17 horas, com 1 hora para almoço, nos*

termos do disposto no art. 56.º, n.º 2 do Código de Trabalho, distribuído de terça-feira a sábado (35 horas/semanais).

1.2.6. *A trabalhadora, aqui requerente, pretende usufruir do horário flexível pelo período de 2 anos, período durante o qual, previsivelmente, se mantêm as circunstâncias que determinam o presente pedido.*

1.2.7. *Declara, para os devidos e legais efeitos, que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a trabalhadora, aqui requerente”.*

1.3. Em 18.02.2021, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Esclareça-se, desde já, que a possibilidade de solicitar a prestação de trabalho em regime de horário flexível se traduz na escolha, pelo trabalhador, 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 Código do Trabalho (abreviadamente CT).*

1.3.2. *O pedido que V. Exa. nos formula funda-se no facto de ter um filho menor, com 1 ano de idade, que depende do seu apoio e acompanhamento, e não ter apoio familiar que o assegure (muito embora nada especifique a propósito), o que, segundo afirma, impede a conciliação dos interesses e obrigações aqui em causa, sem alternativa.*

- 1.3.3.** *Porém, como sabe, o horário que determinou a contratação de V. Exa. e que ficou estabelecido no contrato de trabalho celebrado, implica a prestação das indicadas horas de trabalho semanais, distribuídas nos dias mencionados, mas da seguinte forma: 13h00 às 16h00 e das 17h00 às 21h00.*
- 1.3.4.** *Do confronto deste circunstancialismo, resulta, desde logo, que V. Exa. peticiona para além daquilo que a Lei lhe permite, ao solicitar a aplicação de um horário de trabalho fixo das 09h00 às 17h00.*
- 1.3.5.** *Ora, este instituto jurídico da flexibilização de horário não visa senão, como a própria nomenclatura indica, a maleabilização das horas de entrada e saída, a fim de que o trabalhador possa articular o seu trabalho diário com as suas responsabilidades parentais.*
- 1.3.6.** *Ou seja, V. Exa. poderá exercer este direito mas dentro dos limites diários do seu período normal de trabalho que, como sabe, está distribuído das 13h00 às 16h00 e das 17h00 às 21h00, de terça-feira a sábado, com flexibilização das horas de entrada e saída.*
- 1.3.7.** *Significa isto que o conceito de horário flexível não atribui ao trabalhador o direito de determinar os dias e horas em que pretende trabalhar, mas sim o de flexibilizar o horário já existente, cabendo ao empregador, como supra procuramos evidenciar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo poderá ser exercido e, depois, mas dentro desses limites, o trabalhador conciliará o tempo como lhe aprouver.*
- 1.3.8.** *Assim, não fosse e o Empregador não teria qualquer margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, mormente nos seus início e fim, o que a lei não prevê, nem permite*

- 1.3.9.** *E ainda que não se procure descurar a possibilidade de conciliar os Vossos e nossos direitos e interesses, reiteramos que o fim e pensamento último deste instituto assenta precisamente em termos que exprimem a respetiva harmonização, compatibilização ou adaptação necessariamente recíproca e não unilateral.*
- 1.3.10.** *Como tal, outra não pode ser a conclusão senão a que tudo o que exceda aqueles limites não consubstanciará a aplicação do conceito de horário flexível, mas sim o conceito de alteração do horário de trabalho, previsto no artigo 217.º do C.T..*
- 1.3.11.** *Deste modo, uma vez que o pedido formulado ultrapassa o direito que a lei concede e não se enquadra na disciplina legal emergente dos artigos 56.º e 57.º do C.T., rejeitamos o seu pedido - sem prejuízo de, como passaremos a demonstrar, tal afrontar, por si só, as imperiosas funções e necessidades da nossa Instituição.*
- 1.3.12.** *Na hipótese, que não concedemos, nem concebemos de se entender que o pedido formulado por V. Exa. se enquadra nos arts. 56.º e 57.º do C.T., o que aqui apenas configuramos como mero exercício académico, sempre se dirá que as exigências imperiosas do funcionamento da Instituição não permitirem anuir ao solicitado.*
- 1.3.13.** *V. Exa, foi contratada pela nossa Instituição para desempenhar as funções inerentes à categoria profissional de ...: É a única pessoa que, no seio da Instituição, desempenha tais funções, inexistindo quem possa ou tenha as habilitações necessárias para a substituir.*

1.3.14. *Como também é do conhecimento de V. Exa., o ..., Instituição Particular de Solidariedade Social, tem por objeto prioritário ..., oriundos de meios marcados, na sua maioria, por profundas carências aos mais variados níveis, o que exige forte empenhamento e colaboração, de tal forma que o funcionamento não pode ser interrompido, atenta a natureza eminentemente social dos serviços que presta.*

1.3.15. *As funções que estão acometidas a V. Exa. consistem, como sabe, no seguinte:*

- *Acompanhar e intervir nas modalidades: Atendimento acompanhamento / acolhimento, de acordo com as suas funções profissionais, entre as quais se destacam: acompanhamento direto das jovens e crianças no seu percurso do ..., desde a admissão até à saída, desenvolvendo um relacionamento próximo e individualizado, em cada uma delas.*
- *Proporcionar um ambiente de segurança, harmonia, ajuda e convivência entre as jovens e crianças.*
- *Proporcionar o apoio necessário a todas as jovens e crianças, para que compreendam e entendam o acolhimento e as regras da Instituição, assim como os seus direitos e deveres.*
- *Promover e fomentar o desenvolvimento integral das jovens e crianças, bem como as suas competências para viverem em sociedade.*
- *Elaborar em conjunto com a equipa técnica os planos específicos de intervenção, com vista à aquisição de competências sociais e pessoais e consequente integração social a nível profissional, familiar e outros.*
- *Zelar pelo bom funcionamento da Instituição, quer a nível físico, relacional e acolhimento de maior qualidade, e*

- *Elaborar relatórios pedagógicos sempre que necessário, e quaisquer outras funções que, dentro das suas aptidões e competências, com aquela se relacionem.*

1.3.16. *Assim, atento o específico objeto das funções para as quais V. Exa. foi contratada, revela-se imprescindível para o seu exercício, o contacto, acompanhamento e intervenção direta com os residentes da Instituição, cuja lotação se cifra em 30 utentes (15 mães e 15 crianças).*

1.3.17. *Tal contacto, acompanhamento e intervenção direta apenas pode ser prestado se o trabalho a desenvolver por V. Exa. coincidir com o horário em que as utentes mães e filhos, se encontram precisamente no ..., sob pena de o mesmo ficar esvaziado de sentido. por manifesta ausência de objeto.*

1.3.18. *De facto, se considerarmos que todas as crianças residentes no ... abandonam a Instituição com destino ao infantário pelas 09h00, com regresso às 17h00 e que as mães saem maioritariamente no período das 08h00 até às 17h00, para comparecerem nos respetivos trabalhos ou estabelecimentos de ensino (as jovens mães ou são estudantes, ou encontram-se a trabalhar), concluímos que o horário proposto por V. Exa. (recorda-se, 09h00 às 17h00) inviabilizaria, de todo, o desiderato da função por V. Exa. prestada e, até, a própria manutenção deste posto de trabalho e da função social da nossa Instituição, cujo funcionamento seria posto em causa.*

1.3.19. *Com efeito, aceitar a alteração de horário proposto por V. Exa. significaria que a única ... da Instituição permaneceria ao serviço num*

horário em que as utentes, na sua grande maioria, estão fora da Instituição.

1.3.20. *Tal cenário é completamente inconcebível pois, ao fim e ao cabo, determinaria o incumprimento da valência social que está adstrita à Instituição e que esta preza garantir.*

1.3.21. *A este propósito, a equipa técnica de acompanhamento designada pelo ... tem insistido para que a Técnica ... exerça as suas funções até ao final do dia, precisamente para que o acompanhamento das utentes seja efetivo e presencial.*

1.3.22. *Foi, precisamente, para suprir tal exigência, carência e necessidade, que V. Exa. foi contratada, com o específico horário de trabalho a executar de terça-feira a sábado, entre as 13h00 e as 16h00 e as 17h00 e 21h00, por ser o horário em que as nossas utentes estão no ... — como, aliás, já se verificava relativamente à profissional que antecedeu V. Exa. nesta função.*

1.3.23. *A necessidade de prestação do Vosso trabalho no horário contratado é, assim, imperiosa e imprescindível para o cabal cumprimento das funções sociais que nos estão confiadas.*

1.3.24. *De facto, a conceber-se a alteração proposta por V. Exa. (que, reitera-se, não se pode conceder) a única forma de garantir o exercício das suas funções junto dos nossos utentes e, com isso, o cumprimento do nosso dever social, seria determinar-lhes a sua (de todo injustificada e irrazoável) permanência na Instituição [entenda-se, das mães e crianças], impedindo-as de cumprir com as suas obrigações escolares e profissionais. que lhe forneceriam os meios para, precisamente,*

adquirirem competências para viverem em sociedade fora desta Instituição - no que consiste a nossa missão.

1.3.25. *O horário de trabalho pretendido é, assim, completamente incompatível com o exercício das funções que estão acometidas a V. Exa., com a sua própria natureza e a natureza social da atividade da entidade empregadora, motivo pelo qual não podemos aceitar a alteração de horário proposta por V. Exa., por confrontar com as necessidades imperiosas da nossa Instituição e a própria salvaguarda da nossa missão e funcionamento, que exigem a sua presença no horário em que os nossos utentes se encontram no ..., para o devido cumprimento das nossas funções sociais, sendo certo que não existe outro trabalhador que a possa substituir — como já referimos.*

1.3.26. *A não ser assim, a Instituição ver-se-ia obrigada a contratar uma outra ... (profissional sem a qual não podemos prestar o nosso serviço) para substituir V. Exa. no cumprimento das Vossas funções, o que não é, de todo, o desígnio do legislador quando instituiu o regime de que V. Exa. se socorre, nem sequer uma possibilidade para nós.*

1.3.27. *Assim, não existindo qualquer outra pessoa no seio da Instituição que possa ou tenha as habilitações necessárias para substituir a Requerente, o ... não dispõe de condições económicas que lhe permitam contratar outra profissional”.*

1.4. Em 26.02.2021, a requerente respondeu à entidade empregadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.4.1. *“Antes de mais, importa referir que quando me vinculei a essa Instituição encontrava-me noutras circunstâncias de vida, as quais entretanto se alteraram e ora justificam o pedido de flexibilização de horário e não, sublinho, um pedido de alteração de horário de trabalho.*
- 1.4.2. *Mais se refira que e apesar de não estar impossibilitada fazer qualquer pedido de alteração do horário de trabalho que sempre poderia ocorrer por acordo das partes, certo é que, não corresponde à verdade que alguma vez tal tenha ocorrido, e é, por isso, também falsa, a afirmação da transmissão sucessiva e reiterada das alegadas necessidade dessa Instituição.*
- 1.4.3. *Aliás, e embora seja alegada por V. Exas. não descurar a possibilidade de conciliar os interesses de ambas as partes, com “a respetiva harmonização, compatibilização e adaptação necessariamente recíproca”, na verdade, limita-se esta Instituição a negar o pedido formulado sem que e, em concreto, apresente ou proponha, dentro dos condicionalismos apresentados, uma solução, a nível de elaboração de horário, que permita a conciliação da m/ atividade profissional com m/ vida familiar.*
- 1.4.4. *Carece de fundamento legal a recusa assim fundamentada, já que o pedido apenas pode ser recusado por exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*
- 1.4.5. *Na senda do que tem sido o entendimento da CITE, é enquadrável no art.º 56.º do CT a indicação pela trabalhadora de um horário flexível fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal*

indicada como a mais favorável à conciliação da vida profissional com a vida familiar, não desvirtuando tal facto a natureza de horário flexível desde que respeitado o período normal de trabalho diário, que, no caso, é de 7 horas diárias distribuídas de terça a sábado.

- 1.4.6.** *Importa aqui abrir um parêntesis para salientar que, a trabalhadora poderia ter mantido o pedido com alteração dos dias da prestação do trabalho, sem que isso pudesse pôr em causa a legitimidade do pedido e o seu enquadramento ao abrigo do citado art. 56.º do CT.*
- 1.4.7.** *Pelo que, é violador do disposto n.º 3 do art. 56.º do CT, e também impraticável, o entendimento que o pedido de flexibilização tinha que se circunscrever ao horário já existente, conforme sustentado por esta Instituição.*
- 1.4.8.** *Subsidiariamente, como fundamento de recusa vieram ainda V. Exas. invocar exigências imperiosas de funcionamento dessa Instituição, designadamente, que “É a única pessoa que, no seio da Instituição, desempenha tais funções, inexistindo quem possa ou tenha as habilitações necessárias para a substituir.” O que de resto, não corresponde à verdade, desde logo, porque o pedido de flexibilidade do horário de trabalho não põe em causa o exercício das minhas funções.*
- 1.4.9.** *Por outro lado, da equipa técnica, da qual faço parte, equipa multidisciplinar composta, para além da ..., pela assistente social e pela psicóloga, profissionais com as competências técnicas necessárias e capazes para assegurar tais funções, se tal se mostrasse necessário, o que também não se crê.*

- 1.4.10. *Tanto assim é que, por razões de saúde, estive de baixa médica e de licença, desde Dezembro de 2018 a Dezembro de 2019, e não houve a substituição ou contratação temporária de qualquer outra profissional (...) com as mesmas funções que me estão acometidas.*
- 1.4.11. *Acresce que, e no que respeita ao alegado acompanhamento e intervenção direta e a necessária coincidência destes com o horário em que as utentes, mães e filhos, se encontram presencialmente no ..., sempre se dirá que, neste momento, das residentes na Instituição (30 utentes) apenas 6 Jovens estão a estudar e/ou a trabalhar, sendo que as demais utentes encontram-se presencialmente no ... a qualquer hora do dia, sendo o atendimento técnico prestado sob solicitação, o que sempre poderia ser assegurado, sem ser posto em causa com a prestação de trabalho em regime de horário flexível com o início e termo por mim escolhido.*
- 1.4.12. *Pelo que, carece de fundamento a alegação de que a pedido de flexibilização de horário de trabalho por mim efetuado determinaria a permanência na Instituição das mães e crianças impedindo-as de cumprir com as suas obrigações escolares e profissionais.*
- 1.4.13. *Por último, e quanto à alegada insistência por parte da equipa técnica de acompanhamento designada pelo ISSS para que a Técnica ... exerça as suas funções até ao final do dia, apesar de essa nunca me ter sido comunicada, assinala-se que é então incompreensível que seja, eu, o único elemento da equipa técnica que não participa nem assiste às reuniões que se realizam com as ... a esta Instituição (nomeadamente, Seg. Social), que são sempre realizadas da parte da*

manhã, aliás, a solução por mim proposta permitiria que isso deixasse de suceder.

1.4.14. *Por todo o exposto, o pedido não inviabiliza ou compromete as exigências imperiosas de funcionamento desta Instituição, e portanto não há fundamento legal que sustente a recusa do pedido de flexibilidade do horário de trabalho, eventualmente a existir qualquer constrangimento, numa primeira fase de adaptação, o que se concebe mas não concede, sempre seria sanado com o empenho, dedicação e profissionalismo que pautou e pautará, sempre, a minha atuação enquanto nessa Instituição exercer as minhas funções.*

1.4.15. *Pelo que, devem V. Exas. ponderar e proferir decisão diversa da anunciada, aceitando o pedido com a harmonização dos interesses em causa (via familiar e emprego) e com a elaboração do respetivo horário”.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 56.º, n.º1 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.º1 do artigo 59.º da C.R.P.).

2.1.2. Para que o trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º 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 pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º 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 56.º do CT, em que se entende *“por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.*

2.2.1. 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”.*

2.2.2. O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que *“o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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”.*

2.3. Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos/as trabalhadores/as, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que *“a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”*, e que *“os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”*, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

2.4. No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de

efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá 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.

- 2.5.** Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.6.** Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.
- 2.7.** Na verdade, nos termos do citado n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, “o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa.

- 2.8. Ora, a entidade empregadora apresenta razões que evidenciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois *“o horário que determinou a contratação da ora requerente e que ficou estabelecido no contrato de trabalho celebrado, implica a prestação das indicadas horas de trabalho semanais, distribuídas nos dias mencionados, (de terça-feira a sábado), mas da seguinte forma: 13h00 às 16h00 e das 17h00 às 21h00, o que a trabalhadora confirma no requerimento inicial e na apreciação ao referir que, “apesar de não estar impossibilitada fazer qualquer pedido de alteração do horário de trabalho que sempre poderia ocorrer por acordo das partes”.*
- 2.9. Efetivamente, o n.º 4 do artigo 217.º do Código do Trabalho dispõe que: *“Não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado”.*

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 3.2. O presente parecer não dispensa a entidade empregadora do dever de 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, do dever de facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo

127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO EM 31 DE MARÇO DE 2021, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS
TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES.**