

PARECER N.º 228/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 1089-FH/2021

I – OBJETO

- 1.1. Em 19.04.2021, a CITE recebeu da ..., 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 11.03.2021, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Sendo "*... vem requerer, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho (CT), que lhe seja atribuído um regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a menor de doze anos, o que faz nos termos e fundamentos seguintes:*
 - 1.2.2. *Ainda que não esteja obrigada a indicar ou a fundamentar o horário do outro progenitor, declaro que o meu cônjuge e chefe de ..., sendo*

que não tem horário de trabalho compatível para ir buscar e levar a menor porquanto não possui habilitação legal para conduzir e que, também, não temos apoio familiar para ir levar a menor (em dias uteis) às 09h00 e ir buscá-la até às 19h00 ao infantário, nem com quem a deixar nos dias de semana.

1.2.3. *Face ao supra exposto e, nos termos e disposto do artigo 57.º do CT, concretamente no seu n.º 1, que o prazo para a atribuição do horário flexível surtirá efeitos a 16 de abril de 2021.*

1.2.4. *Que o prazo previsto, nos termos e disposto da alínea a) do artigo 57.º do CT, será o período dentro do limite aplicável (12 anos), ou da alteração das condições de assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos.*

1.2.5. *Nos termos e disposto do n.º 2 do artigo 56.º do CT, que prevê à trabalhadora a escolha do horário de trabalho, a Requerente pretende que seja concedido o horário de trabalho seguinte:*

1.2.6. *Das 09h30 às 17h00, de segunda-feira a sexta-feira inclusive, com intervalo de 30 minutos.*

1.2.7. *Declaro ainda que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com a Requerente”.*

1.3. Em 01.04.2021, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Acusamos a receção, no dia 15 de março de 2021, da sua comunicação a solicitar nos termos do artigo 56.º do Código do*

Trabalho, que lhe fosse atribuído um regime de horário flexível, cujo conteúdo mereceu a nossa melhor atenção.

- 1.3.2. Salvo melhor opinião, o que V. Exa. pretende e vem solicitar nada mais é do que um horário fixo, com hora fixa de entrada e hora fixa de saída e não o que é permitido pelo disposto no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.3. Para além disso, o horário de trabalho que solicita consubstancia uma redução do seu período normal de trabalho semanal.*
- 1.3.4. Pois que, conforme foi acordado entre as partes, e resulta da cláusula sétima do contrato de trabalho que outorgou com a aqui entidade patronal, V. Exa. presta o seu trabalho em regime de turnos e em tempos médios, porquanto, presta trabalho em turnos rotativos semanalmente, distribuídos das 09h00 as 22h00 de segunda a sexta-feira e de três em três semanas ao sábado e ao domingo, entre as 09h00 e as 21h00.*
- 1.3.5. Em média, aferida ao final de cada mês (cerca de 4 semanas), V. Exa. presta trabalho 40 horas por semana.*
- 1.3.6. O horário que pretende, das 9h30 as 17h00, de segunda-feira a sexta-feira inclusive, com intervalo de 30 minutos, excluindo o turno que efetua de três em três semanas ao fim de semana, consubstancia um período normal de trabalho diário de 7 horas e semanal de 37 horas.*
- 1.3.7. Ora, tal significaria uma redução do seu período normal de trabalho semanal.*
- 1.3.8. Motivos pelos quais, não podemos aceitar o horário que solicita, porquanto consubstancia uma verdadeira alteração de um*

horário/período normal de trabalho a tempo completo para um horário/período normal de trabalho a tempo parcial e não um horário de trabalho flexível.

- 1.3.9.** *No entanto, atendendo a que invocou o artigo 56.º do Código do Trabalho solicitando expressamente um horário flexível e não a atribuição de um horário parcial e, após análise do pedido de V. Exa., vimos pela presente comunicar a nossa intenção de recusa do horário flexível solicitado, uma vez que existem exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam a atribuição do horário flexível que V. Exa. solicitou, ao que acresce que a sua presença no local de trabalho se mostra indispensável, conforme se passará a expor.*
- 1.3.10.** *Como sabe, a aqui entidade patronal dedica-se à exploração de ... na área de Lisboa, sendo que, a ... onde presta o seu trabalho, tem um funcionamento de 24 horas por dia, todos os dias da semana, por forma a garantir o acesso dos cidadãos a cuidados de saúde, prestando assim um serviço público, tendo ainda que garantir a continuidade dos serviços que presta aos seus utentes, nos termos laminados na lei.*
- 1.3.11.** *Sendo que, as relações laborais em apreço, aplica-se em exclusivo o Código do Trabalho, em virtude de não estarem as partes abrangidas pela aplicação de nenhum instrumento de regulamentação coletiva do trabalho.*
- 1.3.12.** *Para o funcionamento pleno da farmácia onde V. Exa. presta trabalho, existe a necessidade impreterível de permanência de nove trabalhadores, sete para assegurarem os turnos diurnos e dois para assegurarem o turno noturno.*

- 1.3.13.** *Os trabalhadores que prestam trabalho nos turnos da noite são fixos, ou seja, foram contratados para esse regime de trabalho especificamente, dos quais V. Exa. não faz parte.*
- 1.3.14.** *Os trabalhadores afetos aos turnos diurnos, onde se inclui V. Exa., têm um horário de trabalho por turnos, sendo que, o período normal de trabalho semanal é aferido em tempos médios, sendo o mesmo igual a 40 horas. Os turnos existentes são rotativos, com carácter semanal.*
- 1.3.15.** *Sendo que de Segunda a Sexta-feira existem os seguintes turnos:*
- *Turno semana A: das 9h as 17h com 1 hora de descanso*
 - *Turno semana B: das 11h as 19h com 1 hora de descanso*
 - *Turno semana C: das 14h as 22h com 1 hora de descanso*
- 1.3.16.** *Aos Sábados e Domingos, existe o seguinte turno:*
- *Turno fim de semana: 09h às 21h com 1 hora de descanso.*
- 1.3.17.** *Os turnos de fim de semana são realizados também em rotatividade de três em três semanas. Os trabalhadores que prestam trabalho ao fim de semana têm um dia de descanso durante a semana seguinte.*
- 1.3.18.** *Pese embora as horas de entrada e de saída dos referidos turnos estejam definidas, a aqui entidade patronal, conforme é do seu conhecimento, permite alguma flexibilidade nas horas de entrada e saída, nunca superiores a uma hora, por forma a que os seus trabalhadores conciliem a sua vida pessoal com a vida profissional.*
- 1.3.19.** *Sendo que, para a ... funcionar em pleno e assegurar o seu normal funcionamento, são necessários sete trabalhadores nos turnos diurnos e dois trabalhadores no turno noturno.*

- 1.3.20. *Mais se refere que, na ... em apreço, encontra-se uma ... de baixa médica, e outras duas ... denunciaram o contrato de trabalho no mês de março. Pelo que, neste momento, restam quatro ... no ativo, contando com a presença de V. Exa.*
- 1.3.21. *Quando a ... que se encontra de baixa médica regressar ao trabalho, serão um total de cinco ...*
- 1.3.22. *Para além disso, dois dos três técnicos de ... já comunicaram a aqui entidade patronal que necessitam de se ausentar por motivos de doença e assistência à família, não se sabendo por quanto tempo, pelo que restará uma técnica de ... para prestar apoio, a qual manifestou intenção de apresentar baixa a partir de abril.*
- 1.3.23. *Desta feita, uma ... que necessita de sete trabalhadores no horário diurno para o seu normal e regular funcionamento encontra-se neste momento com apenas quatro ... e um técnico de*
- 1.3.24. *O que V. Exa. pretende é prestar trabalho com entrada às 09h30 e intervalo de descanso reduzido a 30 minutos e saída às 17h00 até a sua filha menor perfazer 12 anos de idade, com exclusão do turno de fim de semana.*
- 1.3.25. *As horas de maior afluência de utentes na ... em apreço incidem diariamente entre as 10h00 e as 13h00 e, as 16h00 e as 22h00. Estes turnos são distribuídos quer pelos ..., quer pelos técnicos de*
- 1.3.26. *Em cada turno tem sempre de estar presente um ... Para o pleno funcionamento da ... é necessária a presença de 2 ... no turno A (com hora de entrada flexível - entre as 8h30 e as 9h30), 1 ... no turno B (a*

entrar às 11 horas) e 2 ... no turno C (com entrada às 14 horas com hora de entrada flexível - entre as 13 e as 15 horas).

- 1.3.27.** *Desta feita, considerando os picos habituais de atendimento da ..., entre as 10h00 e as 13h00 e entre as 16h00 e as 22h00 durante estes picos é imprescindível, a presença mínima em permanência de 2 ... auxiliados por um técnico.*
- 1.3.28.** *Neste momento apenas tem sido possível afetar a cada turno cerca de 2 ... e por vezes 1, a acrescer o apoio dos técnicos de ..., consoante a disponibilidade dos mesmos em função das ausências constantes verificadas por baixa médica.*
- 1.3.29.** *Entre tentar conciliar os horários de vários ... e técnicos de ..., e considerando as ausências por baixa médica, atestados médicos, doenças, por vezes ausências por outros motivos, e ainda, mais recentemente, a denúncia do contrato de trabalho de duas ... e a futura ausência por estes confirmada de dois técnicos de ..., a atribuição do horário que pretende colocar em causa o regular funcionamento da ..., nos termos legais a que está obrigada, atendendo a que desempenha as funções de*
- 1.3.30.** *Acresce ainda que, para que possa V. Exa. entrar às 09h30 e sair as 17h00 até a sua filha menor perfazer 12 anos, tal circunstância consubstancia uma penosidade acrescida para os seus colegas, os quais tem igualmente responsabilidades familiares, porquanto teriam os mesmos que prestar trabalho nos demais turnos (B e C) e deixar de prestar trabalho no turno A, quando tem a sua vida pessoal organizada em função do horário que sempre praticaram e com o qual contam. Ou, teria um dos seus colegas que ficar afeto permanentemente ao*

turno C (ficando assim com um turno fixo), o que não é possível em face da indisponibilidade aliás já manifestada pelos mesmos em função das suas vidas pessoais.

- 1.3.31.** *E, mais se diga que, a aqui entidade patronal tem vindo a ter grande dificuldade na contratação de novos trabalhadores ..., denotando um decréscimo da oferta destes profissionais no mercado de trabalho, o que tem dificultado muito o preenchimento de postos de trabalho, o que a obriga a recorrer a contratação de ... prestadores de serviços que prestam trabalho para outras entidades empregadoras e que prestam trabalho poucas horas por dia a aqui signatária para colmatar tais falhas e, ainda assim, estas contratações não se mostram suficientes para assegurar o funcionamento regular da*
- 1.3.32.** *Pelo que, pese embora os esforços encetados, a aqui entidade patronal tem extrema dificuldade em contratar outro trabalhador, que possa vir a substituir V. Exa., muito mais difícil se torna, atendendo aos horários que consubstanciam os turnos da tarde (B e C).*
- 1.3.33.** *Sendo que, mesmo que a ... estivesse assegurada pelos 7 trabalhadores de que necessita, e mesmo que conseguisse concretizar uma contratação de um/dois novo (s) trabalhador (es) para assegurar os turnos B e C, em virtude da sua ausência naqueles horários, porquanto não poderia prejudicar os seus colegas, atendendo a que, é obrigação da aqui entidade patronal organizar os horários de trabalho dos seus trabalhadores por forma a que possam conciliar a sua vida profissional com a vida pessoal, o que não deixa de ser sua obrigação quanto aos seus colegas, verificar-se-ia um excedente de trabalhadores no turno A e um acréscimo de despesa com recursos humanos pela contratação de novos ... para afetar apenas aos turnos B e C.*

- 1.3.34.** *Sendo ainda certo que, para ocorrer uma substituição direta de V. Exa. nos referidos turnos (B e C) a aqui entidade patronal teria que contratar um trabalhador mediante contratação a termo, o que a tratar-se de um contrato a termo certo apenas poderia fazê-lo no máximo até dois anos, a tratar-se de um contrato a termo incerto, apenas o poderia fazer pelo período máximo de 4 anos, nos termos da lei. Desta feita, findo tal período, se os trabalhadores se mantivessem ao serviço, os referidos contratos de trabalho converter-se-iam em contratos sem termo.*
- 1.3.35.** *Pelo que, regressando V. Exa. ao regime de turnos, ficaria a qui entidade patronal com excedente de recursos humanos para aquela ... e teria que suportar os custos com tal contratação.*
- 1.3.36.** *Pelo exposto, torna-se imprescindível a sua presença nos horários habituais (regime de turnos) por forma a manter a estabilidade e continuidade do serviço que prestamos aos utentes e com a qualidade com que o fazemos, exigência que consideramos imperiosa para a continuidade do serviço prestado pela ... aos seus utentes. Sendo mesmo assim de extrema dificuldade a sua substituição, pois que, conforme já referimos, tem sido difícil encontrar profissionais na área*
- 1.3.37.** *E, não poderá a entidade patronal, à falta de oferta de profissionais com habilitação adequada (...), simplesmente contratar técnicos de ... para os substituir, uma vez que, nos termos da lei, os ... devem, tendencialmente, constituir a maioria dos trabalhadores da ... (art.º 23.º do DL 307/2007, de 31 de Agosto, na sua versão atual).*
- 1.3.38.** *Não obstante, acresce ainda que, encontra-se V. Exa. com dispensa para amamentação, em dois períodos por dia, no período da manhã e no período da tarde, períodos os quais, são assegurados pelos demais*

colegas e prestadores de serviços para manutenção do serviço nos mesmos níveis de qualidade legalmente exigidos.

- 1.3.39.** *E, atendendo a que solicitou ainda dispensa de trabalho noturno nos termos do artigo 60.º do Código do Trabalho, em virtude de se encontrar a amamentar, pedido que se encontra ainda em apreciação atendendo a que o atestado medico nada menciona quanta a dispensa de horário noturno, a qual a concretizar-se tal dispensa, já terão os demais colegas que assegurar a sua ausência após as 20h00 au, quando tal não for possível, face à vida pessoal dos seus colegas, terá a ... uma quebra no serviço a prestar aos seus utentes, ficando desfalcada de recursos humanos após essa hora e até as 22h00.*
- 1.3.40.** *Mais se diga que, para colmatar tais falhas no horário e em face a dificuldade verificada em contratar trabalhadores, teria a aqui entidade patronal que proceder a contratação de prestadores de serviços para prestarem trabalho das 19h00 as 22h00, o que consubstanciaria um custo inoportável a longo prazo para esta ..., a qual, desde já se diga, tem-se mantido de portas abertas face à sua inserção num grupo, caso contrário teria de encerrar portas.*
- 1.3.41.** *Parece-nos seguro concluir que, teria de conduzir a menor ao infantário até às 09h00 e recolher a mesma até às 19h00 nos dias uteis e, que durante o fim de semana teria quem tomasse conta da mesma.*
- 1.3.42.** *Pelo que, não entende a aqui entidade patronal qual a necessidade de pedir a atribuição de um horário das 09h30 ate as 17h00 com 30 minutos de intervalo e excluindo o turno de fim de semana.*
- 1.3.43.** *Porquanto, atendendo aos motivos que invoca, caso não tivesse a aqui entidade patronal fundamentos para recusar o seu pedido, o que por*

mera hipótese se coloca face ao exposto supra, sempre poderiam ser fixadas plataformas flexíveis que a permitisse entrar às 09h15/09h30 e sair pelo menos até as 18h15/18h30, sendo certo que, a aqui entidade patronal desconhece a distancia entre o seu local de trabalho e o infantário da menor e o tempo despendido a percorre-la. Mais, não teria V. Exa. qualquer necessidade de excluir o turno de fim de semana, o qual apenas se verifica de três em três semanas.

1.3.44. *Comunica-se a V. Exa. a intenção de recusa do seu pedido de atribuição de horário flexível por todos os motivos supra expostos.*

1.4. Em 15.04.2021, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa da entidade empregadora ao seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente o seguinte:

1.4.1. *“Importa dizer, desde já, como é do V/ conhecimento, que laboro durante a semana 7 horas diárias, sendo o remanescente de 5 horas aplicado num fim de semana de 3 em 3 semanas.*

1.4.2. *Contudo, a contento das partes, passo a indicar que o período de presença obrigatória deverá ser das 10h30 as 12h30 e das 15h00 as 16h30, nos termos do n.º 3 da alínea a) do artigo 56.º do CT.*

1.4.3. *Os períodos para início e termo normal diário será das 09h00 às 13h30 e das 14h00 às 17h00, nos termos da alínea b) do artigo 56.º do CT. período de intervalo para descanso será de meia hora, período que vem a praticar, e que deverá ocorrer entre as 13h30 e as 14h00 nos termos da alínea c) do artigo 56.º do CT.*

- 1.4.4. *Reconhecendo que a carta possa não ser explícita o suficiente para se depreender que não estava a colocar em crise o trabalho prestado ao fim de semana de 3 em 3 semanas, aproveito para esclarecer que o horário flexível e para os dias de semana, períodos em que a menor frequenta o infantário.*
- 1.4.5. *Verificado o supra exposto, não posso conceder no alegado «Para além disso, o horário de trabalho que solicita consubstancia uma redução do seu período normal de trabalho semanal.»*
- 1.4.6. *Sopesando os horários ora apresentados, e implícitos na carta anterior, não estamos na presença de uma redução de horário nos termos do artigo 57.º do CT.*
- 1.4.7. *Nesta esteira, considero que os motivos fundeados na carta apresentada por mim são suficientes para atribuição do horário flexível, conforme o supra exposto, ex vi carta com pedido de horário flexível”.*

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.º2 do CT).

2.2. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º2 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.º4 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 demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela

trabalhadora “*Das 09h30 às 17h00, de segunda-feira a sexta-feira inclusive, com intervalo de 30 minutos*”, está fora dos turnos rotativos instituídos na ... que são: “*de Segunda a Sexta-feira, com 1 hora de descanso, das 9h às 17h, das 11h às 19h e das 14h às 22h e aos Sábados e Domingos, das 09h às 21h com 1 hora de descanso*”, o que impossibilita a ... de assegurar o seu normal funcionamento, designadamente, para poder cumprir as normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as seus/suas trabalhadores/as.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., 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 12 DE MAIO DE 2021, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES.