

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 1435/CITE/2024

Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 1435/CITE/2024, referente ao Processo n.º 7012-FH/2024: Parecer prévio à 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. Aprovado por unanimidade dos membros da CITE em 30 de dezembro de 2024.

PROCESSO N.º 183-RP/2025

I – OBJETO

1.1. Por correio eletrónico datado de 09.01.2025, a CITE recebeu da trabalhadora ..., reclamação do Parecer n.º 1435/CITE/2024, nos termos que a seguir se transcrevem:

“(…)

“..., trabalhadora melhor identificada no processo à margem referenciado, a desempenhar funções de Enfermeira Especialista em Enfermagem, com o número mecanográfico ..., no serviço de Medicina ... da ..., do ..., notificada, no pretérito dia 06 de Janeiro, do teor do parecer à margem referenciado, "favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado", e não se conformando com o teor de tal parecer, vem, ao abrigo do disposto no artº 189º e segs. do C.P.A., dele deduzir

RECLAMAÇÃO

nos termos e com os seguintes fundamentos:

1.º

Foi a aqui reclamante notificada do teor do parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado", com o fundamento de que a trabalhadora, no pedido de horário flexível por si deduzido, não ter dado cumprimento ao disposto no n.º 2 do art.º 56.º do C.T., ou seja, por alegadamente não ter indicado "a amplitude horária, com horas concretas de início e termo, dentro da qual pretende que a entidade empregadora lhe formule o horário flexível". Assim, o teor do referido parecer consta, em suma, e se pode ler o seguinte:

"OBJETO

1.1 A CITE recebeu em 03.12.2024, 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 de enfermeira na entidade empregadora supramencionada.

1.2 Por email datado de 10.10.2024 a entidade empregadora recebeu da trabalhadora supra identificada pedido de

trabalho em regime de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, formulado nos seguintes termos:

(. . .) venho solicitar a Vª Ex.ª que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filhos menores de doze anos, comprometendo-me a prescindir deste horário se a minha situação familiar se alterar.

Até ao momento tenho tido apoio familiar, nomeadamente, da minha mãe, mas muito, brevemente, deixarei de o ter uma vez que a minha mãe necessita de voltar para o seu domicílio no A sua presença também tem sido prejudicial para os meus filhos e para a nossa dinâmica familiar, ta! como pode ser consultado no relatório elaborado pela Pedo-psicóloga que acompanha a minha filha ..., encontrando-se o mesmo em Anexo.

O meu cônjuge, ..., Enfermeiro nesta mesma instituição, com o nº mecanográfico ..., a exercer funções no serviço de medicina ...trabalha em m regime de horário por turnos e, muitas vezes necessita de estar disponível para prestar também assistência a minha enteada que se encontra a residir em ...com a mãe, também profissional de saúde e a trabalhar por regime de turnos.

Face toda esta situação necessito mesmo de um regime de horário de trabalho flexível compatível com o acompanhamento dos meus filhos menores e o seu horário escolar (comprovativo de matrícula e horário das atividades letivas em Anexo), estando disposta a ser mobilizada de serviço para outro serviço ou unidade funcional onde possa cumprir a jornada de trabalho com o horário compatível com as atividades escolares.

Declaro ainda que os menores vivem em comunhão do mesa e habitação, conforme comprovativo de agregado familiar da autoridade tributária e aduaneira, a declaração da Junta de freguesia, que se encontra remetida em Anexo. "

1.3 . Por email datado de 26.11.2024, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, alegando as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, designadamente:

"1-Equipa com predominância de elementos do sexo Feminino e com muitos deles a terem filhos menores de 12 anos, horários trabalhador/estudante, implicando várias ausências para exames e outras provas de avaliação, 3 Atestados Médicos, uma Profissional a reformar-se daqui a cerca de dois meses, ou seja, equipa com muitas condicionantes de horário

2- 2 Enfermeiras com horário de amamentação e 3 com isenção de horário noturno.

3- 1 O Enfermeiras com filhos com idade inferior a 12 anos.

4- O horário será preenchido, contudo com sobrecarga horária por parte da restante equipa e com lacunas graves nas escalas. "

1.4 - A trabalhadora apreciou a intenção de recusa, reiterando o pedido formulado.

I -ENQUADRAMENTO JURÍDICO

(...)

2.12 – Na subseção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº. 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares 11, prevê o artigo 56º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente 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-a qua 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.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56º 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, em 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).

2.14. 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 trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do menciona 57.º. (...)

2.22. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 58.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de urna amplitude temporal diária e semana ocada como a mais favorável à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, por tal circunstancia não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário". Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

2.23. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua actividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar 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, observado 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.

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. No caso em apreço, a trabalhadora solicita à entidade empregadora a elaboração de um horário flexíveis, compatível com o acompanhamento dos seus filhos menores e do seu horário escolar, sem que, contudo, apresente qualquer formulação ou amplitude horária para o efeito.

3.2. Considerando os termos em que a trabalhadora formula o pedido, impõe-se recordar que, consagra o n.º 2 do artigo 56.º do C. T. que "Entende-se por horário flexível aquele em que c trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período norma de trabalho diário. (sublinhado nosso).

3.3. Ora, analisando o pedido formulado pela trabalhadora, verifica-se que o mesmo vem formulado em incumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 56.º do C. T., na medida em que, não indica a amplitude horária, com horas concretas de início e termo, dentro da qual pretende que a entidade empregada lhe formule horário flexível.

3.4. Assim formulado, o pedido da trabalhadora não cumpre os requisitos legais admissibilidade e consagrados no já referido do artigo 56.º do C. T., o que inviabiliza a apreciação da pretensão da trabalhadora, ficando igualmente

inviabilizada a apreciação dos motivos invocados pela entidade empregadora na intenção de recusa.

(...)

II- CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. 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

4.2. Poderá a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho regime de horário flexível, nos termos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho respeitando os requisitos aí enunciados.

(...)

De facto,

3º
emerge do teor do parecer ora notificado que o único fundamento em que a C.I.T.E. se estriba para emitir parecer no sentido favorável à intenção de recusa da entidade empregadora, reside no facto da trabalhadora/requerente, alegadamente, não ter dado cumprimento ao disposto no n.º 2 do art. 56.º do C.T., ou seja, por alegadamente não ter indicado "a amplitude horária, com horas concretas de início e termo, dentro da qual pretende que a entidade empregadora lhe formule o horário flexível". Sucede que,

4º
não pode a trabalhadora, aqui reclamante concordar com o teor do referido parecer, uma vez que,
5º
não é verdade que a trabalhadora não tenha indicado à entidade empregadora qual o horário de trabalho que pretendia exercer em regime de flexibilidade, como melhor passaremos a demonstrar. De facto,

6º
consta do ponto "J - Objeto " do parecer de que se reclama que: "1.2. Por email datado de 10.10.2024 a entidade empregadora recebeu da trabalhadora supra identificada pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56º e 57.º do Código do Trabalho (...)
1.3. Por email datado de 26.11.2024, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, alegando as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, (. . .)
1. 4. A trabalhadora apreciou a intenção de recusa, reiterando o pedido formulado. "

Sucede que,
7º
do mesmo Ponto I, não constam factos relevantes para a fundamentação e prolação do parecer de que ora se reclama, e que constam e fazem parte do processo que se iniciou com o pedido de horário flexível deduzido pela trabalhadora que, nos termos do disposto no n.º 5 do art.º 57.º do C. Trabalho, a entidade empregadora deveria ter remetido à C.I.T.E., para emissão do parecer ora emitido e notificado. Mas,

8,º
atento o teor do parecer ora notificado, afigura-se nos que não terá sido remetido na íntegra ou pelos menos não terá sido remetido. Facto,

9º

conforme consta do Ponto 1.2 do parecer de que ora se reclama, é certo e seguro que, no dia de 10 de Outubro de 2024, a trabalhadora, aqui reclamante, deduziu o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, instruído com documentos. No entanto,

10.º

não consta do parecer de que ora se reclama - mas consta do processo - que no dia 4 de Novembro seguinte, a entidade empregadora convidou a trabalhadora a complementar o teor do seu requerimento inicial, com a indicação do horário de trabalho que pretendia exercer em regime de flexibilidade. E,

11.º

ainda nesse mesmo dia 4 de Novembro, a trabalhadora, aqui reclamante, deu cumprimento do solicitado, e apresentou requerimento aperfeiçoado, nos termos do qual solicitou à entidade empregadora que lhe atribuísse um horário de trabalho nos dias úteis entre as 9h00 e as 16h00, tudo conforme doc. 1 que ora se junta e cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

12.º

Factualidade esta e documento este que, além de constarem do processo,

13.º

a trabalhadora também alegou e juntou nos pontos 2 e 3 da sua pronúncia à intenção de recusa da entidade empregadora, a que se refere o ponto 1.4 do parecer. Pelo que,

14.º

ao invés do referido no parecer de que ora se reclama, trabalhadora deu cumprimento aos requisitos legais do art. 56.º do C.Trabalho, pois que indicou a amplitude horária, com horas concretas de início e termo, dentro da qual pretendia, e pretendem que a entidade empregadora lhe formule o horário flexível. Aliás,

15.º

Recorde-se que foi com base em alegadas exigências imperiosas do funcionamento da empresa, que a entidade empregadora manifestou a sua intenção de recusa do pedido deduzido pela trabalhadora, e não com base no fundamento invocado pela C.I.T.E., Sendo certo que,

16.º

ainda assim, e dando aqui por integralmente reproduzido tudo quanto alegou na sua pronúncia à intenção de recusa da entidade empregadora, tais fundamentos não colhem como fundamento de recusa do pedido da trabalhadora. Assim,

17.º

uma vez que não se verifica ou não existe o fundamento com base no qual a C.I.T.E. emitiu parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora (falta de indicação pela trabalhadora da amplitude horária, com horas concretas de início e termo, dentro da qual pretende que a entidade empregadora lhe formule o horário flexível), deve o parecer de que ora se reclama ser declarado nulo e de nenhum efeito e ser revogado e substituído por outro de sentido desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora do pedido deduzido pela trabalhadora.

Termos em que deve a presente reclamação ser admitida e julgada procedente, por provada e, em consequência, ser declarado nulo e de nenhum efeito, e ser revogado o parecer emitido pela C.I.T.E., favorável à intenção de

recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades parentais ..., mais devendo ser substituído por outro em sentido desfavorável à referida intenção de recusa. “ (...)”

1.3. Regularmente notificada, por ofício de 10 de março de 2025, com a referência S-CITE-3665/2025, findo o prazo, a entidade empregadora não se pronunciou.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Conforme decorre, atualmente, do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, 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, os Estados Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

2.2. A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.3. Tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do Estado, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais.

2.4. Esta Comissão, sua composição e respetivas atribuições próprias e de assessoria encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.5. Uma das suas atribuições é a emissão de pareceres prévios no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, conforme o disposto na alínea c) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.6. No âmbito da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE emitiu o Parecer n.º 183/CITE/2025, em sentido favorável à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário

flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, após verificação de existência de conformidade do pedido com os requisitos legais previstos nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, se entender que o pedido não se encontrava regulamentemente formulado.

2.7. Tal parecer foi emitido tomando como referência os documentos enviados pela entidade empregadora, constantes no processo instrutor, designadamente: pedido formulado pela requerente datado de 10.10.2024, composto por texto de email, declaração de agregado familiar da Autoridade Tributaria, Relatório Psicológico, Atestado de agregado familiar da Junta de Freguesia; um email da entidade empregadora solicitando o aperfeiçoamento do pedido inicial especificando o horário pretendido; um email da requerente datado de 04 de novembro fazendo referencia a um requerimento de aperfeiçoamento, **sem contudo ter sido anexo ao processo o referido documento**, email de 26.11.2024 notificando a trabalhadora da intenção de recusa; um email interno datado de 21.11.2024 em que se propõe o indeferimento do pedido; email de 29.11.2025 com apreciação da trabalhadora à intenção de recusa de dia 26.11.2024.

2.8. Aferiu-se de tais documentos, que o pedido não se encontrava regularmente formulado nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, na medida em que, não indicava a amplitude horária, com horas concretas de início e termo, dentro da qual a trabalhadora pretendia que a entidade empregadora lhe formulasse o horário flexível.

2.9. Nos termos do artigo 57º nº 5 do Código do Trabalho é à entidade empregadora que compete remeter à CITE os elementos necessários à apreciação do processo.

2.10. Pelo que, o parecer emitido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego encontra-se sustentado com os elementos remetidos pela entidade empregadora.

2.11. Assim formulado, e atendendo aos elementos remetidos pela entidade patronal, **o pedido da trabalhadora não cumpria os requisitos legais de admissibilidade consagrados no já referido do artigo 56.º do C.T., o que inviabilizava a apreciação da pretensão da trabalhadora.**

Ficou igualmente inviabilizada a apreciação dos motivos invocados pela entidade empregadora na intenção de recusa, bem como o cumprimento dos prazos designadamente o referido no n.º 3 daquele preceito legal, que prevê que o empregador tenha de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sob pena de no caso de não observância, se considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.12. Ora o Parecer da CITE é um ato administrativo e, nessa medida, pode ser objeto de Reclamação por parte dos seus destinatários, titulares dos direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos que se considerem lesados pela prática do ato.

2.13. Os/As interessados/as têm o direito de impugnar os atos administrativos perante a Administração Pública, solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, podendo para esse efeito reclamar do ato emitido, conforme o previsto nos artigos 184.º e seguintes e 191.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

2.14. A trabalhadora, notificada do Parecer n.º 1435/CITE/2024, veio reclamar do mesmo alegando para o efeito que remeteu a **04 de novembro** novo pedido, solicitado pela entidade empregadora, onde constava o horário pretendido.

2.15. Em 10.03.2025, por ofício, o empregador foi notificado do teor da reclamação apresentada pela trabalhadora, para, no prazo de 15 dias úteis, o que tiver por conveniente sobre a reclamação e seus fundamentos, em cumprimento do determinado no n.º 1 do artigo 192.º ex vi artigo 87.º do CPA.

2.16. Regularmente notificada, a entidade empregadora nada veio dizer.

2.17. Explanados os fundamentos da presente Reclamação e a fundamentação do Parecer em crise,

Analisemos,

2.18. A Reclamante apresentou Reclamação do Parecer com sentido favorável 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, por si formulado. Fê-lo ao abrigo do art.º 161.º, n.º 1, e seguintes, do Código do Procedimento Administrativo, adiante designado por CPA, **com a finalidade de obter declaração de nulidade do Parecer reclamado, e substituição por outro em sentido desfavorável à referida intenção de recusa.**

2.19. Estatui o n.º 1 do art.º 161.º, do CPA, que são nulos os atos para os quais a lei determine expressamente essa forma de invalidade. O n.º 2 da mesma norma estipula que são nulos os atos previstos nas alíneas a) a l).

2.20. Na alínea j) do n.º 2 do art.º 161.º, prevê-se a nulidade dos atos certificativos de factos inverídicos ou inexistentes.

2.21. De acordo com a redação do art.º 162.º do CPA, o regime regra é de que o ato nulo não produz quaisquer efeitos.

2.22. Todavia, os atos nulos podem ser objeto de reforma ou conversão e estas obedecem às normas procedimentais aplicáveis ao novo ato – art.º 164.º, do CPA.

2.23. Ora, verifica-se, da análise dos elementos ora juntos ao processo, que assiste razão à Reclamante, na medida em que, como erroneamente se fez constar no Parecer ora reclamado, o pedido formulado a **04 de novembro de 2024**, contém a referência à amplitude horária, com horas concretas de início e termo, dentro da qual a trabalhadora pretendia que a entidade empregadora lhe formulasse o horário flexível. Efetivamente, o facto de ter havido diversa correspondência trocada entre as partes, e não terem sido remetidos pela entidade empregadora todos os documentos trocados, motivou o erróneo pressuposto de que o pedido não continha esta informação fundamental à sua análise.

2.24. Analisando os novos elementos trazidos ao processo, no caso em apreço, a trabalhadora encontra-se vinculada a um período normal de trabalho (PNT) diário de sete horas. Contudo analisado o pedido desta, não foi referido o tempo correspondente ao intervalo de descanso obrigatório, elemento essencial para a conformidade do regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho. De acordo com o n.º 3, alínea c), deste artigo, o empregador deve assegurar a existência de um período de intervalo de descanso não superior a duas horas, dentro do horário flexível estabelecido.

2.25. Porquanto, analisando os documentos juntos pelas partes, quer no pedido formulado, quer na intenção de recusa, quer na apreciação à mesma, nada indica a existência de laboração contínua, nem este facto foi alegado, quer pela trabalhadora, quer pela entidade empregadora. Assim, considerando que a laboração contínua não se encontra demonstrada, afigura-se que o pedido da trabalhadora, tal como formulado, não cumpre os requisitos estabelecidos no artigo 56.º do Código do Trabalho, nomeadamente no que concerne à obrigatoriedade de o horário flexível respeitar os limites e condições previstos na norma, incluindo a indicação de períodos de presença obrigatória e intervalos de descanso.

2.26. Assim, considera-se que o pedido tal como se encontra formulado não preenche os requisitos

constantes daquele regime, mormente o disposto no n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, na medida em que equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, a que a trabalhadora se encontra vinculada.

2.27. Nestas circunstâncias, tendo os membros da CITE, ao tempo ponderado, toda a argumentação aduzida, e uma vez que na presente reclamação não são alegados factos novos, que ponham em causa o sentido da decisão do Parecer n.º 1435/CITE/2024, não se procedendo à alteração do mesmo.

2.28. Sem prejuízo do exposto, poderá a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.

IV – DECISÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera:

- 3.1.** Indeferir a presente reclamação e manter o sentido do Parecer n.º 1435/CITE/2024.
- 3.2.** Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente deliberação.
- 3.3.** Informar o empregador e a trabalhadora de que a CITE, no âmbito das suas competências e a pedido de ambas as partes, promove diligências de conciliação em caso de conflito individual em questões de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada;
- 3.4.** Recomendar à entidade empregadora que proporcione 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 127º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 02 DE JULHO DE 2025, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)