



PARECER N.º 126/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio à 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 de Fevereiro
Processo n.º 626 – FH/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 18 de Julho de 2011, a CITE recebeu da ..., Lda (...), através da Sociedade de Advogados ..., um pedido de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., que exerce funções de “Caixeira com mais de 6 anos”, presta trabalho durante 40 horas semanais com contrato de trabalho em turnos rotativos.
- 1.2. Em 14 de Junho de 2011, a trabalhadora apresentou requerimento, nos termos seguintes:
 - 1.2.1. “Como é do vosso conhecimento sou mãe duas crianças, o ..., de 5 anos, e a ..., de 9 anos”.
 - 1.2.2. “Desde há dois anos a esta parte foi diagnosticada, à minha filha ..., problemas de Perturbação de Hiperactividade e Défice de Atenção do subtipo combinado associada a Perturbação de Oposição”.
 - 1.2.3. “Por este facto, a ... tem problemas patológicos que requerem um acompanhamento constante e permanente uma vez que, para além de



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

tomar medicação crónica, a minha ausência como mãe implica uma grande instabilidade emocional, comportamental e escolar na criança”.

- 1.2.4.** “O pai biológico é ausente e não acompanha a criança, tendo-me sido atribuído o poder parental”.
- 1.2.5.** “O ATL que a minha filha frequenta encerra às 19 horas”.
- 1.2.6.** “Face às razões expostas, venho solicitar que me seja atribuído, com efeitos 30 dias após a receção da presente, pelo prazo de três anos, o regime de flexibilidade de horário em moldes que me permitam terminar o período de trabalho até às 19:00 horas”.
- 1.2.7.** “O direito, que por esta via exerço, acha-se consignado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho”.
- 1.2.8.** “Junto envio a declaração prevista no nº 1 i) do referido artigo 57º, declaração médica e declaração do ATL que a minha filha frequenta”.
- 1.3.** Por carta datada de 5 de Julho de 2011, recebida pela trabalhadora em 7 de Julho de 2011, a entidade empregadora comunicou à requerente a intenção de recusar o pedido de horário flexível formulado, pelos motivos seguintes:
- 1.3.1.** “Na qualidade de mandatária da ..., Lda., vimos acusar a receção da V/carta, no dia 17 de Junho de 2011, cujo conteúdo mereceu a nossa melhor atenção e informar o seguinte”:
- 1.3.2.** Analisado o seu pedido de flexibilidade de horário, vimos informar V. Exa. da intenção de proceder à recusa do mesmo, com fundamento em necessidades imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.3.** “A loja onde presta trabalho, desde o ano de 2004, tem o seguinte horário de funcionamento: abertura às 09.00 horas e encerramento às 24.00 horas, durante sete dias por semana, sendo certo que todos os colaboradores da referida loja exercem funções num esquema de turnos rotativos”.
- 1.3.4.** “O horário de trabalho está repartido em três turnos e realizam-se, como sabe, da seguinte forma:
- 1.3.5.** Turno A) 9h30m/18h30m;
- 1.3.6.** Turno B) 12h00m/21h00m;
- 1.3.7.** Turno C) 15h00/24h00m.
- 1.3.8.** Os colaboradores gozam as folgas rotativamente”.
- 1.3.9.** “Actualmente a loja funciona com dois colaboradores em regime de trabalho a tempo fixo e outros dois em regime de trabalho a tempo parcial, dando a responsável de loja apoio aos diversos turnos”.
- 1.3.10.** “Por questões de segurança e respeito pelas regras internamente instituídas, é indispensável que o estabelecimento comercial seja aberto e encerrado por um trabalhador em regime de trabalho a tempo completo”.
- 1.3.11.** “Tendo em consideração o exposto, somos forçados a concluir que a ... não tem possibilidade de acolher a sua pretensão, pois para tal suceder seria necessário ocorrer um das seguintes cenários”:
- 1.3.12.** “Cenário 1: A responsável de loja teria de assegurar sempre a abertura/encerramento do turno B e/ou C, alternativamente com a outra colaboradora em regime de trabalho a tempo completo”.
- 1.3.13.** “Tal solução não é viável dado que face ao nível de responsabilidade e tarefas a realizar a responsável de loja não pode estar necessariamente



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

afecta a um turno C, porquanto uma parte significativa das suas funções têm de ser realizadas em período diurno”.

- 1.3.14.** “Cenário 2: A ... teria de recrutar uma nova colaborador em regime de tempo completo por forma a assegurar o cumprimento do horário C”.
- 1.3.15.** “Este cenário não se afigura igualmente viável, dado que em momento de contenção de custos e perante a retracção significativa dos hábitos de consumo em bens não essenciais, como é o caso dos produtos comercializados pela ..., não há condições económicas que permitam optar por tal solução”.
- 1.3.16.** “Acresce que, em média, ao longo do ano é necessária a permanência, naquela loja, de 2 colaboradores, após as 19 horas, uma vez que corresponde ao período de maior afluência de clientela e, conseqüentemente, é esse o horário onde as vendas e potenciais vendas aumentam, e que se traduz na necessidade de ter uma equipa completa na loja”.
- 1.3.17.** “A "..." está, naturalmente, empenhada em encontrar uma solução que vá ao encontro das suas necessidades”.
- 1.3.18.** “Assim sendo, muito embora a "..." não tenha condições de assegurar a sua pretensão, poderá acolher parcialmente o seu pedido integrando-a apenas nos turnos A e B”.
- 1.4.** Através de comunicação, datada de 08 de Julho de 2011, a trabalhadora enviou à empresa a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa ao seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.4.1.** “Em relação ao primeiro parágrafo da pág. 2 de 3, actualmente o número de trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial são 3 e não 2, e 3 em regime de trabalho a tempo completo, sendo um a responsável de loja”.
- 1.4.2.** “Ainda em relação ao 2º parágrafo da pág. 2 de 3, tendo em conta a organização do trabalho e os profissionais em causa, o tipo de contrato de trabalho (tempo completo ou tempo parcial) não afecta a segurança, visto que ambos os profissionais executam as suas funções com zelo, tipo de horário que praticam não é condicionador do seu empenho e responsabilidade profissional”.
- 1.4.3.** “Sobre a regra internamente instruída à qual se refere, e da qual não tinha conhecimento, nunca foi aplicada nesta loja pelo menos desde 2004 (ano da minha admissão), já que é prática comum, trabalhadores a tempo parcial poderem abrir e fechar a loja sozinhos, após formação”.
- 1.4.4.** “Quanto ao período de maior afluência de clientes ser após as 19 horas, isso só acontece nos dois meses que antecedem a época natalícia e pontualmente numa sexta-feira ou sábado, sendo que o volume de vendas não parece justificar a permanência de dois colaboradores no encerramento, pois trata-se de um espaço de venda reduzido”.
- 1.4.5.** “Tendo em conta as tarefas e responsabilidades da responsável de loja, que são do meu conhecimento, estas podem ser efectuadas independentemente do turno, excepto a ida ao banco”.
- 1.4.6.** “Não quero deixar de referir que tenho 2 folgas semanais”.
- 1.4.7.** “Quanto à possibilidade de ser colocada no turno B, este termina às 21:00, mantendo as razões pelas quais efectuei o pedido de flexibilidade horária”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.4.8.** “Assim, analisando os cenários que justificam a decisão da ..., considero que nenhum dos dois se coloca, sendo somente necessária uma adaptação do meu horário de trabalho para poder conciliar a minha vida profissional com as minhas responsabilidades de mãe, assegurando dessa forma o tempo que necessito para a prestação dos cuidados necessários à minha filha, tendo em conta o problema de saúde que lhe foi diagnosticado”.
- 1.5.** Em 20 de Julho de 2011, a pedido da CITE, a entidade empregadora remeteu, por e-mail, aos serviços desta Comissão, o Quadro pessoal submetido no Relatório Único com indicação do número de pessoas ao serviço em 31 de Outubro 2010;
- 1.6.** O Horário de trabalho com indicação dos trabalhadores a tempo completo e a tempo parcial e respectivos turnos;
- 1.7.** Contrato de trabalho da trabalhadora ...
- 1.8.** Informa que a Sra. ... cessou o seu contrato de trabalho, em Dezembro 2010, conforme documento em anexo (...). Quanto à Sra. ..., informamos que foi transferida para o Centro Comercial ..., conforme documento “...”.
- 1.9.** Informam ainda que “a ..., no Centro Comercial ... tem, de momento, os seguintes trabalhadores:
- a.** ..., com categoria profissional de “Encarregada da Loja, presta 40 horas semanais de trabalho em turnos rotativos. Esta colaboradora é a Responsável pela Loja, razão pela qual tem um turno compatível com o “Head Office” e a Direcção por forma a tratar e responder ao expediente administrativo diário (contacto com entidades bancárias, reuniões, correio). Atentas as razões referidas, à ... não é possível contar com a Encarregada de Loja, a qual tem responsabilidades/cargo específico, para fazer face ao



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

atendimento e demais obrigações legais resultantes do exercício das funções de “Caixeira”;

- b. ..., com categoria profissional de “Caixeira com mais 6 anos”, presta trabalho durante 40 horas semanais com contrato de trabalho em turnos rotativos;
- c. ..., com categoria profissional de “Caixeira com mais 6 anos”, presta trabalho durante 40 horas semanais com contrato de trabalho em turnos rotativos;
- d. ..., com categoria profissional de “Caixeira 3 a 6 anos”, presta trabalho durante 30 horas semanais com contrato de trabalho em turnos rotativos;
- e. ..., com categoria profissional de “Caixeiro ajudante de 1 ano”, presta trabalho durante 30 horas semanais com contrato de trabalho em turnos rotativos;
- f. ..., presta trabalho durante 30 horas semanais, em regime de turnos rotativos.”

1.10. Esclarecem que “da N/comunicação à trabalhadora ..., foi excluída a trabalhadora ... uma vez que a mesma cessará o seu contrato em Setembro de 2011 (contrato ...), conforme documento anexo.

1.11. Por último prestam os seguintes esclarecimentos:

- A ... ,antes de elaborar o horário de trabalho mensal, solicita aos seus funcionários informação acerca de quais os dias de folga que pretendem gozar, por questões pessoais;
- É dada a liberdade aos funcionários da ... para marcar as suas férias anuais, de acordo com as suas vidas familiares, sendo dado preferência aos funcionários que necessitem conciliar as férias com as férias escolares;
- Todos os funcionários são livres de trocar as suas folgas ou turnos, com as colegas, sem necessitar solicitar autorização à Direcção da ...;
- Todos os funcionários têm liberdade para indicar qual o fim de semana em que pretendem folgar em cada mês.
- A ... permite que as suas funcionárias saiam mais cedo, ou entrem ao serviço mais tarde, por razões familiares, desde que compensem esse período noutra data.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- Note-se que a própria funcionária, ..., solicitou a alteração de turno, esta semana, por duas vezes, para atender um assunto pessoal, tendo a ... deferido o seu pedido.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Para os trabalhadores com responsabilidades familiares, abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se, actualmente, estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 2.2.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
- 2.3.** Para o exercício do referido direito, estabelece o n.º 1 do mesmo artigo 57.º que o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Declaração da qual conste:
 - “i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação (...).”
- 2.4.** O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.5.** Convém, desta forma, esclarecer o conceito de regime de trabalho em horário flexível, à luz dos preceitos legais constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, nos quais 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. Tais limites correspondem ao que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve conter:
- a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma 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) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
- 2.6.** De salientar que, nos termos do n.º 4 do aludido artigo 56.º, o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.
- 2.7.** Na verdade, ao estabelecer o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, o legislador atribuiu aos trabalhadores com responsabilidades familiares (que tenham filhos menores de 12 anos) a possibilidade de requerer ao empregador o exercício do direito a trabalhar no regime especial de horário flexível, permitindo-lhe escolher, dentro de certos limites, as horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador, por seu turno, elaborar o horário flexível observando os aludidos normativos que constam do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que implica, forçosamente, que o empregador designe, dentro da amplitude determinada pelo/a requerente, períodos para



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

- 2.8.** No caso em apreço, considerando uma prestação diária de trabalho de 8.00h, tais períodos corresponderiam a uma amplitude de 2.40h cada.
- 2.9.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.10.** Reunidos que estão os pressupostos processuais – legitimidade das partes, tempestividade, nos termos do artigo 57º do Código do Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (nº 6 do mesmo artigo).
- 2.11.** Na verdade, a entidade empregadora pretende recusar o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa no facto de a empresa ter quatro trabalhadores ao seu serviço – dois colaboradores em regime de trabalho a tempo fixo e outros dois em regime de trabalho a tempo parcial – e uma responsável de loja, num estabelecimento, cujo período de funcionamento é, todos os dias, das 09h00 às 24h00, sendo certo que todos os colaboradores da referida loja exercem funções num esquema de turnos rotativos (três turnos) e alega que é necessária a permanência, naquela loja, de 2 colaboradores, após as 19 horas, uma vez que corresponde ao período de maior afluência de clientela e, conseqüentemente, em virtude do fluxo do clientes ser no final do dia, é esse o horário onde as vendas e potenciais vendas aumentam, o que se traduz na necessidade de ter uma equipa completa na loja.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.12.** Para justificar a impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável, a empresa alega ainda que “por questões de segurança e respeito pelas regras internamente instituídas, é indispensável que o estabelecimento comercial seja aberto e encerrado por um trabalhador em regime de trabalho a tempo completo”.
- 2.13.** Perante esta alegação, a trabalhadora vem informar, em sede de apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa ao seu pedido de horário flexível, que “ainda em relação ao 2º parágrafo da pág. 2 de 3, tendo em conta a organização do trabalho e os profissionais em causa, o tipo de contrato de trabalho (tempo completo ou tempo parcial) não afecta a segurança, visto que ambos os profissionais executam as suas funções com zelo, o tipo de horário que praticam não é condicionador do seu empenho e responsabilidade profissional”.
- 2.14.** Informa que “Sobre a regra internamente instruída à qual se refere, e da qual não tinha conhecimento, nunca foi aplicada nesta loja pelo menos desde 2004 (ano da minha admissão), já que é prática comum, trabalhadores a tempo parcial poderem abrir e fechar a loja sozinhos, após formação”.
- 2.15.** Refere ainda que “Quanto ao período de maior afluência de clientes ser após as 19 horas, isso só acontece nos dois meses que antecedem a época natalícia e pontualmente numa sexta-feira ou sábado, sendo que o volume de vendas não parece justificar a permanência de dois colaboradores no encerramento, pois trata-se de um espaço de venda reduzido”.
- 2.16.** Ora, cumpre referir que, nos termos da lei, a recusa deve ser fundamentada em razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituir o trabalhador por este ser indispensável.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.17.** Assim, salienta-se que, muito embora a entidade empregadora tente justificar a recusa da pretensão da trabalhadora com base no facto ter necessidade de laborar em regime de rotatividade de horários, e caso autorizasse a trabalhadora a praticar horário flexível tal iria prejudicar o funcionamento da loja e toda a equipa de trabalho.
- 2.18.** Todavia, não demonstra que o pedido requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza nem faz prova da existência das alegadas regras internamente instituídas, no sentido de comprovar que por questões de segurança é indispensável que o estabelecimento comercial seja aberto e encerrado por um trabalhador em regime de trabalho a tempo completo.
- 2.19.** Ora, as aludidas razões, por serem meras alegações de índole conclusiva, não permitem, no caso em apreço, avaliar objectivamente de que forma pode ocorrer prejuízo para o funcionamento do estabelecimento onde está inserida a Trabalhadora.
- 2.20.** Por outro lado, importa referir que, nos termos do nº 2 do artigo 221º do Código do Trabalho, “os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores”.
- 2.21.** Todavia, caberia ao empregador elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar à trabalhadora a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, nos termos do nº 3 do artigo 127º do Código do Trabalho, “O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.22.** Acresce referir que consubstancia este parte integrante no conceito mais amplo de “responsabilidade social da empresa”.
- 2.23.** Na realidade, a empresa não demonstra quais as exigências imperiosas de funcionamento que a impedem de autorizar horário flexível à trabalhadora com responsabilidades familiares, designadamente informando qual o regime de horário flexível em vigor na loja.
- 2.24.** Nestes termos, os motivos invocados pela entidade empregadora não justificam objectivamente a recusa do pedido formulado pela Trabalhadora, nos termos exigidos pela lei, por se considerar serem os mesmos alegados de forma genérica,
- 2.25.** Por outro lado, a entidade empregadora igualmente não demonstra sobre a impossibilidade de a substituir, no caso de a considerar indispensável no serviço. Na verdade, não basta afirmar que por motivos económicos é inviável contratar mais trabalhadores, o que se admite corresponder à realidade. Com efeito a empresa não fundamenta objectivamente as suas alegações.
- 2.26.** Por outro lado, é a própria entidade empregadora que reconhece o direito da trabalhadora quando alega que “está, naturalmente, empenhada em encontrar uma solução que vá ao encontro das suas necessidades”.
- 2.27.** Ora, devendo o empregador elaborar um regime de horário flexível, ao abrigo do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, que tenha em consideração quer os seus interesses, quer os interesses dos trabalhadores com responsabilidades familiares, não chegou ao conhecimento desta Comissão qual o regime de horário flexível praticado na empresa, nomeadamente na loja em que a requerente presta a sua actividade, pelo que, nesta conformidade, o caso *sub judice* não é passível de ser enquadrado como



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

configurando uma situação excepcional em que se justifique a recusa da entidade empregadora.

- 2.28.** Assim, caberia à entidade empregadora elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar à trabalhadora a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, nos termos do nº 3 do artigo 127º do Código do Trabalho, “O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal”. Acresce referir que consubstancia este parte integrante no conceito mais amplo de “responsabilidade social da empresa”.
- 2.29.** Nestes termos, os motivos invocados pela entidade empregadora não justificam objectivamente a recusa do pedido formulado pela Trabalhadora, nos termos exigidos pela lei, por se considerar serem os mesmos alegados de forma genérica.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., Lda (...), relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., em virtude de não terem sido concretizadas objectivamente as razões alegadas pela empresa, de modo a comprovar que a requerida flexibilidade de horário põe em causa o funcionamento da empresa.
- 3.2.** A CITE recomenda à entidade empregadora que elabore, como deve, o regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com o nº 3 do artigo 127º, a alínea b), do nº 2, do artigo 212º e o nº 2 do artigo 221º, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, de modo a



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
permitir aos/às seus/as trabalhadores/as a conciliação da actividade
profissional com a vida familiar, consignada na alínea b) do n.º 1 do artigo
59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 27 DE JULHO DE 2011**