

PARECER N.º 412/CITE/2015

Assunto: 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
Processo n.º 1242 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 26.08.2015 da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., técnica de limpeza, a desempenhar funções no ..., no ..., conforme se transcreve:

“Exmos. Senhores,

Venho, ao abrigo do artigo 57º Código do Trabalho, solicitar parecer do pedido de Autorização de Trabalho em Regime de Horário Flexível, pelo facto da entidade patronal e trabalhadora não estarem em acordância.”

1.1.1. O pedido apresentado pela trabalhadora e datado de 8.07.2015, recebido pela entidade empregadora em 15.07.2015 é formulado nos termos que se transcrevem:

“Assunto: Horário Flexível



Exmo Sr. Diretor

Eu ... Técnica de Limpeza n.º... no setor ... venho por este meio solicitar a alteração do meu horário laboral, passando a explicar sucintamente os fatores que me levam a fazer o respetivo pedido: Eu neste momento tenho à minha guarda oficialmente e decretado pelo Tribunal de Família e menores da Comarca de ..., a minha neta de 10 meses e como tal, ela encontra-se num infantário a tempo parcial 13h-18.30h e depois dessa hora vai para a casa de uma ama com caráter particular até às 24h, que é o horário da minha chegada após o meu dia de trabalho. Fui recentemente informada pela ama que a partir do dia 15 do próximo mês de agosto do corrente ano, não vai poder continuar a dar o apoio por questões de saúde, e as respostas de creches de carácter social e as de caráter particular só estão abertas das 7.30h até às 19.30h, ou seja estes horários não são compatíveis com o meu. Primeiro porque trabalho em turno das 15h às 23h e também aos fins de semana e feriados.

O horário pretendido será:

Laborar de Segunda a Sexta das 8.30h -12.30h e 13.30h-17.30h perfazendo as 40h semanais pelo período de 24 meses. Este meu pedido vai também fundamentado segundo a Legislação Laboral com o artigo n.º 57 que nos diz: 1- 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... e o artigo 64.º Extensão de direitos atribuídos a progenitores 1 – O adotante, o tutor, a pessoa a quem fica deferida a confiança judicial ou administrativa do menor,... ... Beneficia dos seguintes direitos. F – Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

Exmo. Sr. Diretor fico a aguardar uma resposta dentro dos limites legais impostos para o efeito, (...)”.

1.1.2. Em 7.08.2015, a trabalhadora remete à entidade empregadora a seguinte carta que se transcreve:

“Assunto: Envio de documento

Exmo. Sr. Diretor de Recursos Humanos

Em resposta à vossa carta enviada junto anexo um documento oficial no qual consta que a menor ... vive comigo em comunhão de mesa e habitação.

Este documento é relativo ao acordo de proteção e promoção da menor em causa (minha neta) e que ainda está em vigor sendo que, no passado mês de julho do corrente ano houve uma conferência de pais e, na qual se oficializa um regime provisório, só que este novo documento não é enviado por carta para a minha morada e como e como tal, teve que ser pedida uma certidão o que me demora cerca de 10 dias devido às férias judiciais. Aproveito para informar de que a minha atual morada é: ...”

1.1.3. A entidade empregadora, por carta datada de 10.08.2015, e notificada em 17.08.2015, responde à trabalhadora, conforme se transcreve:

“..., 10 de agosto de 2015

Esta comunicação foi-lhe remetida a 10.08.2015 para a sua antiga morada.

*Procedemos à retificação após informação de alteração de morada.
Remeto-lhe esta 2.ª via em 17.08.2015.*

*ASSUNTO: 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
Exma. Senhora,*

*Vimos, por este meio, comunicar em cumprimento do prazo de 20 dias
contados da receção do pedido, devidamente instruído e datado de
04.08.2015, a intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho
em regime de horário flexível, nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 57.º do
Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,
apresentando os seguintes fundamentos:*

*Como é do conhecimento dos nossos colaboradores que prestam
serviços na “..., S.A.”, como é o seu caso, por exigência contratual do
cliente, é obrigatória a presença de um mínimo de 15 trabalhadores no
local de trabalho, sendo que, para cumprir essa exigência, temos
contratada e adstrita uma equipa de colaboradores naquele local.*

*A especificidade do cliente e as suas exigências contratuais têm de ser
respeitadas. Exemplo disso mesmo é o horário permitido para a
prestação de serviços no cliente: uma equipa das 7h/15h, uma outra das
15h/23h, da qual faz parte, e uma outra das 23h/07h.*

*Pela prestação laboral no horário 15h/23h, as colaboradoras auferem o
seu vencimento, acrescido do subsídio de turno, bem como do subsídio
noturno.*

*O facto de estarmos perante horários rotativos implica que ao mexer nos
horários de uma colaboradora, isso se vá repercutir nos horários de
todos os outros colaboradores do mesmo local de trabalho.*

*Consequentemente, ao abrirmos esta exceção à sua situação teríamos
de abrir também a todas as suas colegas que se encontram em situação*



semelhante o que tornava impossível o normal funcionamento e a capacidade de resposta no local de trabalho, tendo em conta que estamos a falar de um cliente específico, ..., que obriga à permanência de uma equipa mínima no local, da qual V. Exa. faz parte, bem como a uma especificidade de horário de trabalho, sendo V. Exa. devidamente remunerada pelo cumprimento de uma escala rotativa/turno.

Desta forma, a solução encontrada para os nossos colaboradores, ao terem horários rotativos, permite não sobrecarregar apenas alguns mas sim todos, de forma a que tenham hipótese de tentar conciliar a vida profissional com a vida pessoal.

Resumindo, existe a necessidade de horários rotativos. Assim em abono do bom funcionamento da serviço de limpeza, não nos é possível fixar horários, tão pouco contratar colegas para a substituir no seu horário, sendo a sua prestação laboral indispensável ao bom funcionamento do serviço.

A aceitação deste pedido, iria trazer grande transtorno quer ao nível da gestão de horários, quer ao nível do normal funcionamento do local de trabalho, uma vez que não delimita no tempo o período pelo qual pretende usufruir deste horário, sendo este um dos elementos exigidos para fundamentar este pedido ao empregador (artigo 57.º n.º 1 al. a) CT) o que impediria que outro colega dessa área pudesse usufruir também de um horário flexível, durante um período alargado de tempo no limite até ao seu filho menor completar 12 anos.

Neste sentido, torna-se impossível garantir o equilíbrio e justiça para com os interesses pessoais de todos os elementos do quadro de pessoal da área referida e simultaneamente garantir a prossecução da atividade no local de trabalho em condições de normalidade e sem proceder a um reforço do quadro, situação que causaria prejuízo à empresa, dada a impossibilidade de a substituir e da obrigatoriedade de manter um número mínimo de trabalhadores no seu local de trabalho, por exigências imperiosas do funcionamento do serviço no cliente "...,

S.A.”.

Acresce que o pedido em causa nada tem de flexível, pois impede o empregador de elaborar o horário de trabalho (artigo 56.º n.º3 CT), uma vez que é solicitado a atribuição de um horário fixo de Segunda a Sexta das 8.30h -12.30h e 13.30h-17.30h (173,33 carga horária mensal pretendida), sendo que o horário por si praticado é em escala rotativa 6#2 (seis dias de trabalho com duas folgas rotativas/7h dia), na carga horária mensal de 159,25.

Esta pretensão vai causar graves transtornos no dia a dia da ..., para além de causar prejuízos, pelo facto de o turno anterior ficar com mais um elemento das 08.30 às 12.30 horas sem que isso esteja previsto ou seja necessário.

O trabalhador pode apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção da presente missiva.”

- 1.1.4.** Em 24.08.2015, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Assunto: Apreciação à vossa carta datada de 17 de agosto de 2015
Exmo Sr. Diretor*

Venho por este meio comunicar de que a minha apreciação vai no sentido desfavorável face aos fundamentos apresentados pela ... para a intenção de recusa ao pedido de autorização de trabalho em regime flexível a qual passo desde já a discriminar:

Efetivamente estamos perante um cliente que tem alguma especificidade relativamente a outros clientes da ... e eu não tenho a menor dúvida, e o facto de dizerem que tem que se ter um mínimo de 15 pessoas isso é verdade, mas tenho que acrescentar de que o turno do qual faço parte 15h-23h tem cerca de 28 colaboradores e a média diária de pessoas ao serviço é de 17 a 18, ao fim de semana por vezes dão-se folgas



compensatórias e o limite exigido de colaboradores é de 13 para o efeito, segundo ordens dos superiores hierárquicos. Relativamente ao facto de se dizer que eu iria causar prejuízos na empresa não está correto, uma vez que, neste momento aufero uma remuneração base, subsídio de turno relativo a 16% sobre os domingos, subsídio noturno que se refere a horas noturnas a 30% mais o subsídio de refeição, e se me for autorizado o horário pretendido a empresa beneficia de certa forma da redução do pagamento da minha remuneração de cerca de 100 a 120 € mensais.

O pedido solicitado à ... não visa ser uma exceção para a minha pessoa mas sim adaptar um horário compatível com a minha situação familiar que neste momento se encontra alterada e conforme o motivo justificativo por mim apresentado, não tenho respostas sociais e/ ou particulares que me assegurem os cuidados necessários à minha neta a partir das 19.30h, muito menos tenho qualquer retaguarda familiar para o efeito.

A partir do momento que a menor em causa se encontra à minha responsabilidade tentei desde o início uma solução viável no sentido de não prejudicar nada nem ninguém, muito menos sobrecarregar as minhas colegas do turno. O horário que é por mim pretendido existe neste setor em causa, nomeadamente eu posso dizer que no passado mês de abril do corrente ano, foram admitidas na nossa equipa de trabalho duas colaboradoras que penso terem um vínculo efetivo na empresa, uma vez que lhes foi atribuído um cartão de identificação o qual o cliente assim obriga, com a mesma validade que os restantes colaboradores até janeiro de 2018 e a uma dessas senhoras também lhe foi atribuída a licença de placa recentemente e que ambas praticam o horário 8.30h-12.30h, 15.h -18h de 2ª a 6ª e folgam ao sábado, domingo e feriados.



Face ao meu exposto quero com isto dizer de que neste setor existem mais horários e não só três turnos. Outro dos aspetos que eu quero referir é o facto de existir uma incorreção quando se diz na vossa carta que eu não delimito no tempo o período que pretendo usufruir do horário pretendido. Enviei o meu pedido por carta e estou a referir que a partir de 15 de agosto do corrente ano não iria ter apoio por parte da ama que cuida da bebé por motivos de saúde, a partir das 18.30h até às 24h e o período pretendido é de 24 meses.

Fico a guardar um parecer da respetiva entidade no prazo legal em vigor para o efeito.”

- 1.2.** Em 2.09.2015, após solicitação da CITE, relativa ao comprovativo das datas de receção do pedido e de notificação da intenção de recusa, assim como, mapa de horários de trabalho e cópia do contrato de trabalho da trabalhadora requerente, a entidade empregadora veio esclarecer o seguinte:

“Atento o prazo concedido para o envio dos elementos infra solicitados e em cumprimento do mesmo, procedo ao envio, em anexo ao presente email, do que se refere à alínea b) e c).

Em respeito ao contrato de trabalho não poderei fazer o respetivo envio pelo facto de não estar na posse do mesmo, tendo em conta que esta trabalhadora é transferida ao abrigo da cláusula 17.^a do CCT.

Para aferir da data do pedido da trabalhadora terá de solicitar, junto da mesma, o comprovativo do AR assinado e carimbado pela entidade patronal, não estando na posse do mesmo. A informação que tenho é a

de que terá chegado ao departamento de recursos humanos a 23.07.2015. Contudo, alerta para o facto do pedido estar devidamente instruído e colocado a apreciação no dia 04.08.2015 (com data de entrada a 08.08.2015), em conformidade com a carta que aqui anexo, tendo em conta que no pedido inicial faltava a entrega de comprovativo do tribunal que assegurasse a guarda da criança confiada à trabalhadora (não estava devidamente instruído pela falta de um dos elementos essenciais para apreciação do mesmo - art.º 57.º do CT). Solicitei por escrito essa declaração que me foi enviada pela trabalhadora a 08.08.2015. Assim sendo, a data a partir da qual deve ser contado o prazo dos 20 dias é a de 08.08.2015 e não a data da 1.ª carta. Só nesta data pude colocar à consideração da direção geral da empresa.

Quanto à recusa do pedido, esta fundamenta-se no facto de ser um cliente específico, com normas muito restritas, no qual as trabalhadoras só podem prestar serviços em 3 turnos – 7h/15h, 15h/23h e 23h/7h, sendo que fora deste horário não podem laborar. Repare, o horário que a trabalhadora solicita, por 2 anos, é de seg. a sex. das 8h30/12h30 e 13h30 às 17h30, em nada semelhante aos horários possíveis de praticar no cliente. Este é o argumento principal da recusa.”

- 1.3. Foram juntos ao processo os mapas de horários de trabalho, o Acordo de Promoção e Proteção Relativamente à Menor ... e comprovativos de envio e receção de documentos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:
“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos,

nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

- 2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*
- 2.3.** Recentemente a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8.), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).
- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as

condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.5. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação da Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.5.1. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.5.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.5.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos

cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

- 2.5.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹
- 2.6.** O direito supra mencionado atribuído aos progenitores, é extensível ao tutor ou pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do/a menor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o/a menor, devendo, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade ao empregador, nos termos previstos na alínea f) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 64.º do Código do Trabalho.
- 2.7.** A trabalhadora requerente, avó de uma neta de 10 meses de idade, cuja guarda lhe foi confiada pelo Tribunal de Família e Menores da Comarca de ... solicitou, por carta datada de 8/07/2015 e recebida na empresa em 15/07/2015, a prestação de trabalho em regime de horário flexível, de segunda a sexta feira das 8.30h às 12.30h e das 13.30h às 17.30h *“perfazendo as 40h semanais pelo período de 24 meses.”*.
- 2.8.** Em 7.08.2015, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora o Acordo de Promoção e Proteção Relativamente à menor ... e a declaração em como a menor vive em comunhão de mesa e habitação com requerente.

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

- 2.9.** Na referida carta de 7.08.2015, a trabalhadora indicou a sua morada.
- 2.10.** Em 11.08.2015, a entidade empregadora, conhecedora da morada atual da trabalhadora requerente, comunicou a intenção de recusa, datada de 10.08.2015, para uma morada diferente da indicada, tendo recebido indicação de devolução de correspondência em 17.08.2015.
- 2.11.** Nessa mesma data, 17.08.2015, remete à trabalhadora a intenção de recusa, agora para a morada indicada por esta, que a recebe no dia 18.08.2015.
- 2.12.** Ora, conforme decore do processo, se o pedido foi realizado no dia 15.07.2015, embora tenham sido juntos elementos a esse pedido no dia 7.08.2015, alegadamente a pedido da entidade empregadora, a verdade é que a entidade empregadora só em 17.08.2015 notificou essa intenção de recusa, para a morada que já deveria conhecer a 7.08.2015, decorridos 33 dias da data de receção do pedido formulado pela trabalhadora.
- 2.13.** Ainda assim, refira-se que muito embora a entidade empregadora considere que o pedido só ficou completo em 8.08.2015, quando recebeu o comprovativo em como a guarda da menor tinha sido entregue à trabalhadora requerente, a verdade é que a receção desse documento ocorreu em 7.08.2015 e não consubstanciou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, tendo tal pedido sido formulado em 15.07.2015. Pelo que, tivesse ou não, a trabalhadora juntado a esse pedido o comprovativo, alegadamente, solicitado pela sua entidade empregadora, em rigor o prazo para resposta a tal pedido terminou a 4.08.2015.
- 2.14.** Determinando o artigo 64.º n.º 2 do Código do Trabalho, que à trabalhadora requerente bastava mencionar a relação de tutela ou

confiança judicial ou administrativa da menor para poder exercer o direito que requeria, assim como, constando tal menção no pedido formulado a 15.07.2015, competia à entidade empregadora responder à trabalhadora dentro do prazo previsto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, contado da receção do pedido formulado e não de qualquer outra formalidade.

- 2.15.** Neste sentido, afigura-se o incumprimento do prazo determinado no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, cujo término ocorreu a 4/08/2015.
- 2.16.** A cominação legal prevista na alínea a) do n.º 8 do referido artigo 57.º determina a aceitação do pedido da trabalhadora nos precisos termos em que foi formulado.
- 2.17.** Neste sentido, a trabalhadora tem direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, tal como requereu.
- 2.18.** Não obstante o que supra se conclui, importa referir que o horário requerido afigura-se exequível no contexto da prestação de serviços a que a empresa está vinculada no ... porquanto, ainda que alegado pela empresa ser obrigatório a presença mínima de 15 trabalhadores/as no local de trabalho, nos turnos 07h/15h; 15h/23h e 23h/07h, a verdade é que os mapas de horários de trabalho juntos ao processo demonstram que aos referidos turnos estão afetos/as 26 ou 35 trabalhadores/as e a amplitude de horário indicado pela trabalhadora existe na empresa, numa prestação diária de 8 horas de trabalho, com um intervalo de descanso, a ser exercido de segunda a sexta feira, conforme horários junto ao processo – Horário W: 2ª a 6ª 08.30H-12.30H/15.00H-18.00H; Horário I: 2ª a 6ª das 08.30H-12.30H/13.30H-17.00H.
- 2.19.** Os horários referidos foram atribuídos a três trabalhadoras, num

universo de 37 trabalhadores/as afetos/as ao cliente ..., não tendo a entidade empregadora alegado ou demonstrado os motivos imperiosos relacionados com aquele serviço que determinassem a impossibilidade de conceder a flexibilidade de horário requerida pela trabalhadora a quem foi confiada judicialmente a guarda da sua neta.

- 2.20.** Esclareça-se que tem sido entendimento desta Comissão considerar que ao ser concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou a quem goze da extensão dos direitos concedidos aos progenitores, um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à recusa apresentada relativa ao pedido formulado pela trabalhadora ..., porquanto, a empresa ... não demonstrou a impossibilidade de conceder a conciliação entre a atividade profissional com a vida familiar solicitada e, de acordo com o previsto na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, tal horário já se considera aceite pelo empregador nos precisos termos em

que foi requerido, uma vez que a intenção de recusa não foi comunicada no prazo previsto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 3.2.** A CITE recomenda à empresa ... que elabore o horário da trabalhadora de acordo com o requerido e que promova a conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos seus/as trabalhadores/as, conforme o consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 DE SETEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.