

PARECER N.º 508/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 1708 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 9.11.2015, da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: Apreciação – n.º 5 do artigo 57.º do Código de Trabalho

Exmos. Senhores,

Serve a presente para remeter para vossa apreciação, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código de Trabalho, um pedido formulado pela trabalhadora ..., com os documentos anexos bem como a nossa resposta e a contrarresposta da trabalhadora.

Cumpre-nos esclarecer o seguinte:

- 1. Quando, na nossa carta datada de 29/10/2015, informamos a trabalhadora pretendíamos que se tratasse da manifestação de intenção de recusar o pedido com base em factos que são do conhecimento da trabalhadora;*
- 2. Por esse motivo, o fundamento não foi cabalmente explanado na nossa decisão;*
- 3. Com efeito, como é de conhecimento da trabalhadora, a ... é uma ... (sem fins lucrativos) que presta serviço a uma população carenciada sendo a sua área geográfica de influência várias freguesias do concelho de ...;*
- 4. Para desenvolver as suas respostas sociais, esta ... tem um Acordo de Cooperação ...;*

5. *Esta resposta social de ... destina-se as crianças que frequentam a EB1, EB2, EB3 C+S;*
6. *Para esse efeito, o horário de funcionamento ininterrupto do ... é entre as 7h30 e as 19,30 horas;*
7. *Sendo necessário, por isso, que os horários de trabalho das nossas trabalhadoras estejam distribuídos por este período;*
8. *A resposta social consiste efetivamente no ..., não se compreendendo o comentário da trabalhadora quanto a um eventual “Centro ...”;*
9. *O horário atribuído à trabalhadora é o seguinte 11h30/14h00 e das 15h00/19h30;*
10. *Esta atribuição de horário de trabalho é absolutamente necessário, para prestar serviço até às 19h30, hora de encerramento do equipamento e da sala onde a trabalhadora presta serviço;*
11. *A trabalhadora é a única a prestar serviço na sala em causa, no período desde as 15,00 às 19,30h;*
12. *A sala onde a trabalhadora presta serviço tem 16 crianças que têm de ser por ela acompanhadas, sendo que entre as 18,30 h e as 19,30 h tem cerca de 10 crianças;*
13. *É, de todo impossível colocar outra trabalhadora a prestar serviço após as 18,30 horas para substituir a requerente, porque daí resultaria a violação dos horários de trabalho daquelas;*
14. *Quando a requerente refere que, à hora de fecho, saem trabalhadoras, não pode ignorar que estas terminam igualmente o seu trabalho em cada uma das suas salas;*
15. *A ... tem mais 4 trabalhadoras com filhos com menos de 12 anos de idade que poderão preencher requisitos idênticos aos da requerente;*
16. *Pelo que, seria de todo impossível a ... conceder o horário pretendido por esta requerente a todas as trabalhadoras — as quais já manifestaram, verbalmente, interesse em recorrer ao mesmo procedimento, se vier a ser deferido o pretendido pela requerente;*
17. *Por esse motivo se referiu, na nossa carta data de 29/10/2015, que as “exíguas condições de quadro de pessoal e os insuportáveis custos financeiros” não*

permitiam o deferimento, o que se fez por referência ao n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho;

Pelo exposto, entendemos não ter condições para deferir o pedido formulado pela trabalhadora.”

1.1.1. Por carta datada de 13.10.2015, a trabalhadora apresentou à sua entidade empregadora um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“Assunto: Pedido de horário flexível nos termos do artigo 56 do código de trabalho.

Exmos. Senhores

Conforme é do vosso conhecimento, tenho um filho menor de 12 anos e tenho de o ir buscar ao infantário até às 19h00, todos os dias, pelo que necessito da alteração do meu horário de trabalho nos seguintes termos:

Segunda a Sexta-feira

Entrada — 10h30

Intervalo para almoço — 13h00 às 14h00

Saída — 18h30”

1.1.2. Da resposta da entidade empregadora, datada de 29.10.2015, e recebida pela trabalhadora em 2/11/2015, consta o seguinte:

“A Direção da ... analisou o seu pedido de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código de Trabalho decidindo:

Recusar o pedido de alteração de horário de trabalho solicitado em 13/10/2015, por razões imperativas do funcionamento desta instituição, de acordo com as necessidades dos utentes e na impossibilidade de substituição das funções e horário de trabalho em vigor, tendo em conta as exíguas condições do quadro de pessoal da empresa, bem como os insuportáveis custos financeiros que tal alteração acarretaria.

Esta decisão de recusa de alteração de horário de trabalho por razões imperiosas, ao abrigo do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.”

1.1.3. Por carta datada de 3.11.2015, a trabalhadora apresentou a sua apreciação, conforme se transcreve:

“Ex.mos Senhores

Reporto-me à carta de V/Exas. de 29/10/2015 rececionada em 02/11/2015, pela qual anunciam a decisão de recusar o pedido de alteração de horário de trabalho solicitado em 13/10/2015.

Invocam V/Exas., em sustento do decidido razões imperativas de funcionamento desta instituição”, “necessidades dos utentes”, “impossibilidade de substituição das funções” o “horário de trabalho em vigor, exíguas condições do quadro do pessoal e insuportáveis custos financeiros”.

Em primeiro lugar, tudo isto era desnecessário e bem desejei que o fosse.

Começando pelo horário em vigor, é v/ conhecimento que o meu horário, sem qualquer oposição, tem vindo a ser sistematicamente alterado. Depois, razões imperativas de funcionamento, não são quaisquer razões, antes razões que se encontrem materializadas.

Nem o quadro de pessoal, nem as necessidades dos utentes, nem os custos financeiros, apresentados apenas como conceitos, no caso presente, preenchem essas razões imperativas.

Quanto ao quadro de pessoal, no ... em que me insiro, não se trata sequer de um verdadeiro ..., antes de um centro de estudos onde em cada sala eu e outros educadores damos explicações e nada mais.

Quando saio, em cada dia, saem comigo duas funcionárias do quadro e uma voluntária. À hora a que pretendo sair não estão na instituição utentes que justifiquem a presença de quatro funcionárias. É certo que não me cabe disciplinar a organização da Instituição, mas numa perspetiva de compatibilização de direitos, parece-me manifesto que havendo vontade, a situação é facilmente ultrapassável, sem qualquer prejuízo para os utentes e a Instituição.

Sublinho que o pedido efetuado resulta da alteração da minha vida familiar em função da alteração do horário do meu marido, que trabalha fora e sem horário de chegar. De outro modo, continuaria a assegurar o serviço.

É ainda evidente que da resposta não sobressaem, nem existem, fundamentos dos acrescidos custos financeiros, pois que, por existir pessoal suficiente, não é necessário contratar mais ninguém.

Em geral, a resposta é vaga e imprecisa, não afastando o direito que requeri.

Posto isto, no maior respeito pela Instituição e apelando à compreensão da mesma pela necessidade que ostento, venho manifestar a minha total disponibilidade para acertar com a Instituição o horário que melhor se adegue, em ordem a que, enquanto necessário, possa sair às 18h30 para recuperar o meu filho na escola que fecha às 19h, sendo certo que não tenho ninguém que nessa tarefa me substitua.”

- 1.2.** Foram juntos ao processo cópia de certidão de matrícula, declaração da empresa ... e declaração do Agrupamento de Escolas de ...

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 conferida pela 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. Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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

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

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.

- 2.6.1.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar 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.
- 2.7.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.8.** 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/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** Esclareça-se, contudo, que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permitam conciliar mais adequadamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descuidar os interesses do empregador e com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a, mas esta escolha pertence-lhe dentro das referidas plataformas móveis.
- 2.10.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de filho menor de 12 anos solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos

previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho, de segunda a sexta-feira entre as 10.30h e as 18.30h e com intervalo para almoço de uma hora.

- 2.11.** Em resposta à solicitação da trabalhadora a entidade empregadora invocou “*as necessidades dos utentes e na impossibilidade de substituição das funções e horário de trabalho em vigor, tendo em conta as exíguas condições do quadro de pessoal da empresa, bem como os insuportáveis custos financeiros que tal alteração acarretaria.*”
- 2.12.** Em apreciação da intenção de recusa a trabalhadora veio, sucintamente, referir que a entidade empregadora respondeu de forma vaga e imprecisa não existindo fundamentos para essa recusa.
- 2.13.** Perante a factualidade descrita importa realçar que no pedido, a trabalhadora, não declara que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação. No entanto, esta questão não é suscitada pelo empregador, afigurando-se que ao afirmar, em apreciação à intenção de recusa que: “*Sublinho que o pedido efetuado resulta da alteração da minha vida familiar em função da alteração do horário do meu marido (...) venho manifestar (...) enquanto necessário, possa sair às 18h30 para recuperar o meu filho na escola que fecha às 19h, sendo certo que não tenho ninguém que nessa tarefa me substitua*”, o menor resida com a mãe.
- 2.14.** Resulta, igualmente, do processo que a amplitude de horário da trabalhadora é de 8.00h/dia com um intervalo de uma hora, conforme indicação da entidade empregadora, pelo que se afigura que o seu pedido possa ser enquadrado na previsão legal do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.15.** Quanto aos motivos invocados para recusar o pedido da trabalhadora, na verdade, os que foram alegados em sede de intenção de recusa, por serem alegações genéricas não permitem concluir que motivos imperiosos do funcionamento da instituição impedem a concessão do requerido.

- 2.16.** Relativamente aos fundamentos constantes da carta da entidade empregadora endereçada à CITE, não são, os mesmos, atendíveis porquanto não puderam ser contraditados pela trabalhadora requerente.
- 2.17.** Não obstante o supra referido, no caso em apreço afigura-se pertinente esclarecer que as afirmações constantes da carta remetida à CITE, solicitando a emissão de parecer prévio, designadamente o que se transcreve: *“É, de todo impossível colocar outra trabalhadora a prestar serviço após as 18,30 horas para substituir a requerente, porque daí resultaria a violação dos horários de trabalho daquelas; (...) A ... tem mais 4 trabalhadoras com filhos com menos de 12 anos de idade que poderão preencher requisitos idênticos aos da requerente; Pelo que, seria de todo impossível a ... conceder o horário pretendido por esta requerente a todas as trabalhadoras — as quais já manifestaram, verbalmente, interesse em recorrer ao mesmo procedimento, se vier a ser deferido o pretendido pela requerente;”*, não seria insuficiente para justificar a intenção de recusar o pedido da trabalhadora.
- 2.18.** De facto, e conforme tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, subjacente às exigências sobre a fundamentação apresentada para a recusa, encontra-se a preocupação já enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.
- 2.19.** Ao analisar casuisticamente os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a CITE aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excepcionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de

um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações que possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhes são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.

- 2.20.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como for requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou em como existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.
- 2.21.** Na verdade, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos 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.

- 2.22.** Quer isto significar que a falta de concretização sobre o número de trabalhadores/as que desempenham as mesmas tarefas que a trabalhadora, bem como os horários existentes para o exercício da atividade praticada pela requerente, não permitem verificar os motivos alegados pelo empregador. No mesmo sentido, a falta de invocação de razões legais ou contratuais impeditivas da atribuição de horários com termo às 19.30h aos/às restantes trabalhadores/as não demonstra a impossibilidade da prestação de trabalho até às 18.30h pela trabalhadora com responsabilidades familiares.
- 2.23.** Quanto à circunstância de existirem outras trabalhadoras com responsabilidades familiares que podem vir a solicitar o mesmo direito, a CITE tem vindo a alertar para a necessidade das entidades empregadoras, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadoras com filhos menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, distribua equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos.²
- 2.24.** E tem, igualmente, referido que nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço em causa poderá a entidade empregadora distribuir

² O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em www.dgsi.pt, que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu o seguinte, no que respeita a eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: “*Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.*”

equitativamente pelos/as trabalhadores/as com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento do serviço nos horários a descoberto.

- 2.25.** Por último, importa referir o seguinte: Não tendo a trabalhadora indicado o prazo durante o qual pretende exercer este direito, e dado que a prestação de trabalho em regime de horário flexível poderá durar até que o filho perfaça os 12 anos de idade, menciona-se o Parecer n.º 70/CITE/2012, na parte em que esclarece o seguinte: *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”*

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, conforme fundamentado ao longo do parecer, não foram demonstrados motivos imperiosos que justifiquem a impossibilidade de concessão do horário requerido.
- 3.2.** Recomendar à ... que deve elaborar o horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e que deve, igualmente, promover a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos seus trabalhadores, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 2 DE DEZEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.