

PARECER N.º 260/CITE/2016

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 864 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 18.05.2016, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., assistente operacional, a exercer a atividade profissional no Bloco Operatório, conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: ...

- Requerimento de Horário Flexível. Lei da Parentalidade.

Nos termos do n.º 5 do art.º 57º da Lei n.º 7/2009 de 12/07, junto enviamos o processo mencionado em epígrafe, para apreciação de V. Exa., anexando para efeito:

a) Fotocópia do requerimento aqui recebido a 20/04/2016;

b) Fotocópia da Nota Informativa n.º 1017 de 28/04/2016 e despacho exarado do Conselho de Administração a 05/05/2016;

c) Fotocópia do n/ ofício n.º 3517 de 09/05/2016.”

1.1.1 Por carta entregue a 20.04.2016, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“... casada, Assistente Operacional, a exercer funções no bloco operatório, no ..., residente na Rua ..., ..., ..., ..., vem expor e requerer a V. Exa o seguinte:

1º

A requerente é mãe de uma filha menor, atualmente com 7 anos de idade, e portanto, com menos de 12 anos de idade.

2º

A prestação de trabalho na modalidade de horário fixo, entre as 8 e as 16 horas, de segunda a sexta-feira, mostra-se como o único que garante à requerente o necessário acompanhamento da sua filha menor.

3º

Com efeito, a requerente não tem familiares ou outrem que assegure ou a auxilie no acompanhamento da sua filha, tendo que o fazer ela própria.

4º

Não tendo a requerente a quem recorrer é responsabilidade exclusivamente sua levar e ir buscar a sua filha à escola, vigiá-la após as atividades letivas, e acompanhá-la após a permanência desta no estabelecimento de ensino que frequenta.

5º

Por isso a requerente solicitou que lhe fosse autorizada a prática daquele horário, o que efetivamente ocorreu, tendo sido autorizado por V. Exa. e tendo sido emitido parecer nesse sentido pela CITE — Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

6º

Com efeito, nos termos do disposto no nº 1 do artigo 56º do Código do Trabalho, o

trabalhador com filho menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, filho com deficiência crónica ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

7º

Sucedeu que foi a requerente informada de que terá que passar a alternar aquele horário com uma outra colega, praticando-o assim em semanas alternadas com horários com entrada às 14:00 e saída às 22:00, ou entrada às 16:00 e saída às 24:00 ou ainda entrada às 00:00 e saída às 08:00 horas.

8º

Ora, com o devido respeito, tal violaria os direitos da requerente que foram acautelados pela atribuição do horário que atualmente pratica, em conformidade com a decisão desse conselho de administração e do parecer da CITE.

9º

Com efeito, mantém-se as circunstâncias que determinaram a aplicação do regime de horário flexível à requerente conforme solicitado nos termos do artigo 56º/1 do Código do Trabalho.

10º

Em face da iminente ameaça de lesão desse direito da requerente, bem como dos riscos derivados do facto de não poder acompanhar a sua filha menor, não resta à requerente senão recorrer a V. Exas. a fim de assegurarem a manutenção do horário atribuído àquela nos termos acima descritos.

Termos em que requer a V. Ex^a tome as diligências necessárias para que seja reconhecido e assegurada à requerente a prática de horário conforme acima referido, entre as 08 e as 16 horas, de segunda a sexta-feira, no exercício do seu

direito a tal horário por ser mãe e ter a seu cuidado a sua filha de 7 anos de idade, situação que se mantém.”

1.1.2 Da intenção de recusa entregue à trabalhadora em 9.05.2016, consta o seguinte:

“Assunto: Horário Flexível ao abrigo da Lei da Parentalidade

De acordo com deliberação de 05/05/2016 do Conselho de Administração deste ..., informamos V. Exa. que o seu pedido de horário de flexível foi indeferido, conforme fotocópia que se anexa.”

“Nota Informativa

n.º 1017 Data: 28/4/2016

De: (...) Diretora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos

PARA: (...) Enfermeiro Diretor

ASSUNTO: Horário Flexível — ...

- 1. Por requerimento entregue em 20/04/2016, a Assistente Operacional mencionada em epígrafe, requer: “...horário fixo, entre as 8 e as 16 horas, de segunda a sexta-feira...”;*
- 2. A requerente tem direito, nos termos da Lei, ao que solicita;*
- 3. De acordo com o artº 56º e 57º do Código do Trabalho, os trabalhadores com filhos menores de 12 anos, têm direito a trabalhar em regime de horário flexível;*
 - 3.1. Horário flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal, cumprindo os*

períodos de presença obrigatória que a entidade empregadora previamente fixar;

3.2. Regras do horário flexível:

a) 1 ou 2 períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade (3h30m) do período normal de trabalho diário;

b) A indicação das horas de início e termo dos períodos, não pode determinar que cada um desses períodos tenha menos de 1/3 do trabalho diário, podendo a duração ser reduzida para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do serviço;

c) Um intervalo de descanso não superior a duas horas;

4. Face ao exposto, e à especificidade dos horários dos assistente operacionais, com trabalho por turnos e outros, e o horário solicitado não se enquadrar no conceito de horário flexível caberá à Direção de Enfermagem, definir as regras a atribuir e informar o que tiver por conveniente, sobre o assunto.

No caso de a informação ser desfavorável, e se pretender recusar o pedido, o processo tem que ser enviado para apreciação e parecer do CITE — comissão para a igualdade no trabalho e no emprego, motivo por que se solicita que esta seja detalhada e casuística, que fundamente e demonstre as razões da mesma, com objetivo do processo ser submetido a despacho do Senhor Administrador Executivo.

Na elaboração da informação, deverá ter em consideração os seguintes aspetos:

—> *Que no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido (limite 10/05/2016), a trabalhadora tem que ser informada por escrito da decisão que vier a ser tomada;*

—> *No caso de se pretender recusar o pedido, dessa comunicação tem que constar a fundamentação;*

—> *O processo tem que ser obrigatoriamente enviado para apreciação do CITE — comissão para a igualdade no trabalho e no emprego, no prazo de 5 dias após o primeiro. Se o parecer do CITE for desfavorável ao empregador, o pedido só pode ser recusado após decisão judicial sobre o assunto;*

—> *Se os prazos não forem cumpridos, considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador.*

3 *Sobre o exposto no ponto 5.º do presente requerimento, mais informamos que a trabalhadora em 30/09/2014 entregou pedido para obtenção de horário fixo, o qual nunca passou pelos Recursos Humanos, nem foi enviado para o CITE, conforme a trabalhadora alega (anexamos fotocópia dos movimentos informáticos do requerimento).*

4 *O presente requerimento não tem informação da Enfermeira Chefe do Bloco Operatório”*

1.1.2.1. *Constam da informação supra transcrita diversos despachos manuscritos, dos quais se transcreve, na parte legível, o da Enfermeira Chefe e do Conselho de Administração:*

“Dadas as condições atuais de dinâmica da equipa de Assistentes Operacionais do Bloco Operatório (...) situações de usufruto de horário similares, não é possível garantir a execução de uma tipologia de horário como o solicitado pela Sra. AO ...

2/5/2016

(...)

Enf.^a Chefe”.

“Indeferimos o solicitado por dificuldades de funcionalidade do serviço

Ata n.º 19, em 05/05/16

O Conselho de Administração do ...

(...)”

- 1.1.3.** Não foi junto ao processo a apreciação da trabalhadora ou informação em como tal apreciação não foi apresentada no prazo legal previsto.

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. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

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 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/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos

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

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.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de filha menor com 7 anos de idade solicitou a manutenção da prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho, entre as 8.00h e as 16.00h de segunda a sexta-feira.
- 2.10.** No pedido, a trabalhadora referiu já ter solicitado a prática deste horário e que o mesmo lhe foi atribuído, tendo agora sido informada “*de que terá que passar a alternar aquele horário com outra colega*”.
- 2.11.** Analisados os antecedentes existentes na CITE sobre a questão em análise verificou-se que a trabalhadora entregou uma exposição a esta Comissão em 16.01.2015 e em 4.03.2016, tendo anexado um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível dirigido à entidade empregadora e datado de 28/10/2013 e dois documentos endereçados, igualmente, à sua entidade empregadora datados de 6.11.2014 e 2.12.2014, relativos a este pedido.
- 2.12.** Em 2.02.2015 e em 7.03.2016, a CITE informou a trabalhadora sobre a necessidade do pedido respeitar o período normal de trabalho diário e a existência de um intervalo de descanso, pelo menos de 30 minutos. Ainda assim, tendo a trabalhadora alegado a aceitação do pedido pelo empregador, e no caso do horário requerido não estar a ser concedido, foi a trabalhadora informada sobre possibilidade de solicitar a intervenção da entidade com competência inspetiva para verificação do cumprimento do previsto no artigo 57.º do Código do Trabalho, ou, em alternativa, elaborar novo horário, nos termos já referidos.

- 2.13.** Não existindo informação no processo sobre se foi solicitada a intervenção da entidade com competência inspetiva e tendo sido junto o requerimento da trabalhadora transcrito neste parecer e datado de 20.04.2016, afigura-se que a trabalhadora entendeu apresentar novo pedido, que cumpre agora analisar em sede de pedido de emissão de parecer prévio solicitado pela entidade empregadora.
- 2.14.** Neste sentido e como fundamentos para a intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível a entidade empregadora alegou que *“Face (...) à especificidade dos horários dos assistentes operacionais, com trabalho por turnos e outros, e o horário solicitado não se enquadrar no conceito de horário flexível caberá à Direção de Enfermagem, definir as regras a atribuir (...)”*. Refere, ainda, a entidade empregadora que *“(...) a trabalhadora em 30/09/2014 entregou pedido para obtenção de horário fixo, o qual nunca passou pelos Recursos Humanos, nem foi enviado para o CITE, conforme a trabalhadora alega (...)”*.
- 2.15.** De acordo com o manuscrito da Enfermeira Chefe, na parte que foi possível transcrever foi alegado o seguinte: *“Dadas as condições atuais de dinâmica da equipa de Assistentes Operacionais do Bloco Operatório (...) situações de usufruto de horário similares, não é possível garantir a execução de uma tipologia de horário como o solicitado pela Sra. AO ...”*.
- 2.16.** Ora, do alegado não se retiram fundamentos em exigências imperiosas do funcionamento do Bloco Operatório, sendo insuficiente invocar *“condições atuais de dinâmica da equipa de Assistentes Operacionais do Bloco Operatório”* sem concretizar essa mesmas condições.
- 2.17.** Quanto à alegação de *“situações de usufruto de horário similares”* tal circunstância não consubstancia fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço onde exerce atividade a trabalhadora requerente nem consubstancia uma impossibilidade de substituir a trabalhadora, por esta ser indispensável, uma vez

que perante tal realidade a entidade empregadora deverá conformar o exercício dos direitos dos seus/suas trabalhadores/as, fundamentando devidamente as suas decisões.

2.18. Importa referir no caso em análise que é doutrina unânime desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

2.19. Esclareça-se 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 permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida

² Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

familiar, no intuito de não descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a.

- 2.20.** Ora, no caso em apreço a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho numa amplitude horária de 8.00h, não tendo tal facto sido objeto de referência por parte da entidade empregadora. Na verdade, a trabalhadora indicou, no seu pedido, a existência de outros turnos (14.00h/22.00h; 16.00h/24.00h; 00.00h/8.00h), cujas amplitudes diárias são, igualmente, de 8.00h.
- 2.21.** Assim, e conforme tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, 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 excecionar 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.
- 2.23.** Ora, no caso em análise e de acordo como o supra desenvolvido, na intenção de recusa apresentada não foram invocadas e demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento do Bloco Operatório que obstam à concessão do peticionado, nem foi alegada a impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável.

2.24. Por último esclareça-se que tem sido entendimento desta Comissão, designadamente, no caso da trabalhadora não indicar o período de tempo durante o qual pretende exercer este horário que, podendo tal direito ser exercido até aos 12 anos da criança deverá ser tal circunstância entendida conforme o referido no Parecer n.º 70/CITE/2012:

“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 absoluta de concessão do horário requerido.
- 3.2.** Recomendar ao ... a elaboração do 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 a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, 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.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 8 DE JUNHO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.