

PARECER N.º 346/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho a tempo parcial 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 1091 – TP/2016

I – OBJETO

- 1.1. Em 30.06.2016, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., Lda., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. No seu pedido de trabalho a tempo parcial, recebido pela entidade empregadora em 31.05.2016, a trabalhadora requerente, refere, nomeadamente, o seguinte:
“Exmo(a). Sr(a).
Eu, ... (...) trabalhadora da empresa ..., Lda, (...) desde 01 de janeiro de 2007, venho, requerer a V.ª Ex.ª a autorização de concessão do regime de trabalho em horário flexível, e de trabalho a tempo parcial até a minha filha menor atingir os doze anos de idade a 20 de outubro de 2027, nos termos e com os seguintes fundamentos:

a) *Tenho a cargo uma filha menor, a saber, ... nascida a 20.10.2015, e a qual faz parte do seu agregado familiar, vivendo em comunhão de mesa e habitação (Cfr. Doc. 1 a 3);*

b) *O pai, ..., que vive em comunhão de mesa e habitação connosco, não está em situação de trabalho a tempo parcial nem em regime de horário flexível (Cfr. Doc. 1 a 3).*

c) *Exerço a função de contabilista desta empresa, e asseguro as obrigações contabilísticas de outras empresas relacionadas com esta:
(...)*

d) *As obrigações contabilísticas nunca ficaram comprometidas, mesmo quando estando apenas eu e a funcionária ..., e ela, por ordens superiores se ausentava para exercer outras funções, por vezes por períodos grandes.*

e) *Existem trabalhos contabilísticos feitos por mim, que podem ser feitos por outras pessoas que estejam previamente preparadas, como por exemplo numerar diários, fazer conferências bancárias, etc.*

Também há muito apoio que é prestado quer pela ... quer pela ... que são de carácter financeiro/administrativo e não contabilístico. Note-se que a empresa tem departamento financeiro.

f) *Tenho cumprido um horário de quarenta e duas horas e meia semanais (horário das 9:00h às 12h30m e das 14:00h às 19:00h de segunda-feira a sexta-feira) mas de acordo com n.º 1 do art.º 26.º do contrato coletivo de trabalho de comércio e serviços do distrito de Aveiro (contrato coletivo de trabalho entre a ACA — Associação Comercial do Distrito de Aveiro e o CESP — Sindicato dos trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro) que, com a portaria de extensão n.º 196/2015 de 01 de julho nos obriga a cumprir, e conforme se pode verificar nos contratos de trabalho mais recentes, e também no Relatório único da empresa,*

deveria ser, não as quarenta e duas horas e meia, mas trinta e sete horas e meia semanais.

g) Peço uma redução para trinta horas semanais (seis horas diárias).

h) Nos termos do art.º 55.º e 56.º da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, o trabalhador com filhos menores de 12 anos tem o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível e a tempo parcial.

Acrescento ainda que estando ainda em licença de maternidade pedi oralmente que me fosse concedido a possibilidade de exercer a contabilidade à distância ou a redução de horário de trabalho. Ficaram de pensar. Depois de algum tempo questionando pela resposta foi-me dito por telefone que não seria possível o trabalho à distância, mas que poderia ser considerada a hipótese de trabalho temporário, ficando eu a aguarda encontro para acertamos os detalhes. Depois de vir trabalhar e porque o gerente se iria ausentar e tinha outros assuntos urgentes fiquei de fazer o horário que pedi, até à dita reunião. Umhas semanas depois a gerente ... informou-me que afinal não era possível a redução de horário de trabalho. Pedi para continuar a fazer horário reduzido até ao fim do mês de maio de 2016 para que a ama da minha filha se pudesse preparar para ficar com ela até mais tarde. Foi-me concedido. No passado dia 06 de maio falei à gerente ... que pretendia enviar a carta com este pedido, caso não conseguisse reunião onde poderíamos chegar a acordo. Até hoje não falaram comigo sobre isso. Assim, em face de todo o supra exposto, porque se encontram preenchidos os requisitos legais, designadamente porque tenho uma filha menor a meu cargo, com idade inferior a 12 anos, porque a menor carece de cuidados e apoio, eu, a Requerente, de acordo com o disposto no n.º 1 do art.º 57.º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), pretendo a concessão do regime de trabalho de horário flexível, e de trabalho a tempo parcial a partir do dia 01 de julho de

2016 e até 20 de outubro de 2027, passando a cumprir o seguinte horário:

de segunda-feira a sexta-feira entre as 9:00h e as 15:00h com descanso semanal/exclusão da prestação de trabalho ao sábado, domingos e feriados. Refira-se que de acordo com o n.º 4 do artigo 56.º do Código de Trabalho é permitido que se trabalhe as seis horas consecutivas de trabalho.

(...)”

- 1.3.** Com data de 16.06.2016, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

“Exma. Senhora;

Acusamos a receção, em 31 de maio de 2016, da carta remetida por V. Excia. com pedido de autorização de concessão do regime de trabalho em horário flexível e de trabalho a tempo parcial, a qual mereceu a nossa melhor atenção.

Em resumo, V. Excia. solicita a possibilidade de passar a trabalhar, desde 01 de julho de 2016 até 20 de outubro de 2027, seis horas diárias consecutivas (ou seja, sem intervalo para refeição) e de acordo com o seguinte horário de trabalho: de segunda-feira a sexta-feira, com entrada às 09h00m e saída às 15h00m.

Antes de nos pronunciarmos sobre a sua pretensão, cumpre esclarecer e corrigir algumas imprecisões referidas na sua carta.

1. As trabalhadoras ... e ... não exercem funções no departamento de contabilidade, mas sim no chamado back office do departamento comercial.

Nessa medida, as funções destas colaboradoras são de assistência e apoio administrativo às vendas e não de apoio à contabilidade.

Acresce que o serviço prestado por estas mesmas duas colaboradoras no departamento comercial é imprescindível e ocupa todo o seu tempo de trabalho, não podendo desviar horas de serviço para o departamento de contabilidade sob pena de prejudicar o desenvolvimento das tarefas essenciais para que foram contratadas.

É certo que, na falta ou redução da presença de V. Excia., nomeadamente pelo motivo recente de maternidade, a empresa teve que se adaptar e encontrar soluções, mas tal aconteceu sempre numa lógica de solução temporária, pois exigiu um maior esforço quer dos seus colegas de diversos departamentos, quer dos gerentes, que tiveram que desviar atenções e tempo de trabalho para suprir a sua falta, com prejuízo para as respetivas tarefas habituais. De resto, os resultados do departamento de contabilidade ressentem-se evidentemente da sua ausência, dado que V. Excia. é a única colaboradora habilitada na empresa à execução de tarefas contabilísticas.

2. Por sua vez, a recente contratação ..., S.A., visa a assessoria e a prestação de serviços de consultoria fiscal e financeira à gerência da empresa.

(...)

3. As obrigações contabilísticas não ficaram até hoje comprometidas, mas foram várias as ocasiões em que V. Excia., apesar de obedecer a um horário completo, referiu dificuldades de tempo para conseguir cumprir com essas obrigações.

4. Não existem outras pessoas na empresa que estejam habilitadas ou possam ser dispensadas de outros departamentos para realizar os trabalhos contabilísticos atribuídos a V. Excia.

De resto, como se disse, as suas colegas ... e ... exercem funções de assistência e apoio ao departamento comercial, apenas interagindo

com a contabilidade na medida da interligação dos dois departamentos. No entanto, não têm disponibilidade de horário para passarem a realizar, de forma sistemática, tarefas de apoio à contabilidade.

De igual modo, os seus colegas com funções de âmbito financeiro, também não poderão ser desviados para trabalhos contabilísticos, uma vez que não dispõem de tempo, nem estão preparados para o efeito.

5. Não é verdade que V. Excia. cumpra ou tenha alguma vez cumprido um horário de trabalho de quarenta e duas horas e meia semanais, pelo que não compreendemos tal afirmação.

6. Resta esclarecer que a empresa mostrou-se sempre atenta e preocupada com esta sua solicitação, não tendo anteriormente dado resposta definitiva apenas porque se encontrava a ponderar a possibilidade de conceder a pretendida redução de horário sem prejuízo substancial para o funcionamento e organização da empresa.

Posto isto, devemos referir que, conforme acima exposto, não partilhamos do seu otimismo relativamente à ausência de consequências negativas para o funcionamento da empresa em resultado da redução do seu horário de trabalho.

As tarefas atribuídas a V. Excia. são fundamentais e de grande responsabilidade, para além de exigirem um elevado nível de confiança e confidencialidade.

Recordamos que V. Excia. foi contratada porque a empresa optou por ter internamente um contabilista certificado responsável pela contabilidade, em vez de atribuir essa responsabilidade a uma entidade externa. Com efeito, o volume de trabalho contabilístico da empresa e respetivas associadas exige a contratação de um contabilista dedicado e focado a tempo inteiro a essa tarefa.

Como sabe, a quase totalidade das suas tarefas não são delegáveis noutros colaboradores e, quando o são, não prescindem da sua supervisão e acompanhamento permanente.

Não obstante este enquadramento, decidimos conceder a possibilidade de V. Excia. passar a trabalhar a tempo parcial, com redução do seu período de trabalho para as trinta horas semanais e seis horas diárias.

Esta nossa decisão assenta num pressuposto de confiança no seu sentido de responsabilidade profissional, pois queremos acreditar que V. Excia. tem consciência que o cumprimento das obrigações contabilísticas e fiscais da empresa não poderá ficar minimamente comprometido pela redução do seu horário de trabalho durante um período tão longo.

Todavia, já não podemos aceitar o horário contínuo proposto por V. Excia. com início às 09h00m, uma vez que o mesmo é incompatível com exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

Na realidade, por um lado, o horário da generalidade dos trabalhadores com funções administrativas inicia-se às 09h30m e, por outro lado, por norma, não está nenhum colaborador a trabalhar na empresa no período entre as 12h30m e as 14h00m.

Deste modo, a sua proposta implicaria que o seu horário de trabalho apenas coincidiria com o dos restantes colegas durante três horas diárias (entre as 09h30m e as 12h30m), o que é manifestamente pouco para o adequado exercício das funções contabilísticas, tanto mais que a contabilidade tem que interagir permanentemente com a gerência e com outros departamentos, nomeadamente comercial e financeiro, devendo haver coincidência de horários.

Acresce que o horário de almoço é frequentemente utilizado na empresa para atualizações e verificações dos sistemas de informação,

o que impede a utilização nesse período de ferramentas informáticas essenciais ao exercício das funções de V. Excia.

Desta forma, o horário de trabalho proposto por V. Excia. não permite a realização adequada das suas funções e implica um risco elevado de incumprimento das obrigações contabilísticas da empresa, com as graves consequências inerentes.

Em conclusão, perante a sua garantia de não afetação do cumprimento das suas tarefas e, em especial, das obrigações contabilísticas e fiscais que lhe estão confiadas, comunicamos que aceitamos o seu pedido de trabalho a tempo parcial, com redução do tempo normal de trabalho para as trinta horas semanais, mas de acordo com o seguinte horário:

- Segunda-feira a sexta-feira: entrada às 9h30m e saída às 17h00m, com intervalo para refeição entre as 12h30m e as 14h00m.

(...)"

- 1.4.** Na sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, de 22.06.2016, a trabalhadora requerente refere o seguinte:

“Eu, ... (...) venho, em resposta à vossa carta registada datada de 16 de junho de 2016 relativo ao pedido de trabalho flexível e a tempo parcial dizer que a rececionei a 20 de junho e que li com atenção e alguma perplexidade em relação a alguns pontos que dizem esclarecer, mas que não correspondem à verdade. São eles:

a) Em relação ao ponto 1 cabe-me dizer que exerço, como já disse, a função de contabilista desta empresa, e asseguro as obrigações contabilísticas de outras empresas relacionadas com esta (...).

Mesmo com o auxílio do programa informático é humanamente impossível um contabilista fazer a contabilidade delas sozinho e com

alguma qualidade, independentemente do horário que faça. Neste momento, tenho o apoio das funcionárias referidas no ponto 1 constante da vossa carta. A colaboradora ... é minha colaboradora à muitos anos e a ... é colaboradora da contabilidade por minha sugestão para que auxiliasse a ... na minha ausência quando estivesse em licença de maternidade. Para comprovar que a ... é técnica de contabilidade e me auxilia anexo os documentos 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, que correspondem a exemplos de e-mails que tratam de respostas a trabalhos claramente contabilísticos feitos pela funcionária ... desde 2010. Mexo também os documentos da certificação de qualidade da empresa onde constam a ... e a ... como técnicas de contabilidade (docs. 2.1,2.2,2.3) e ainda o resumo de lançamentos contabilísticos de uma das empresas em 2011 onde se pode ver que foram feitos pela operadora LIS (sigla de ...) já nessa data, e outra em 2015 onde também inclui o operador CC (sigla de ...) (doc. 3.1, 3.2).

b) Ainda nesse ponto acrescento que não sei que outros colegas de outros departamentos se tiveram que estar na minha ausência, ou que trabalhos contabilísticos possam ter sido feitos por eles. Cumpro ainda esclarecer que, no caso do contabilista estar ausente por doença ou maternidade ou outros motivos do género, a solução mais normal passa pela contratação de um contabilista de substituição que pode estar previamente acordado. Foi possível não o fazer porque a ... (minha colaboradora à muitos anos) e ... adquiriram a minha confiança.

c) No ponto 3 dizem que as obrigações contabilísticas não ficaram até hoje comprometidas, mas que referi dificuldade de tempo para realizar todas as tarefas. É verdade o que dizem. Acrescento apenas que fiz essa reclamação essencialmente quando, por ordens superiores pediam à ... para executar outras funções, e o faziam com frequência, deixando assim o trabalho acumular (o trabalho que nessas situações

se deixa fica atrasado não interfere com o compromisso em termos fiscais). Falamos essencialmente de controlos a que não é exigida a sua execução na hora, como controlo das justificações de faturas anuladas, por exemplo, bem como das numerações dos diários. (...)

Não obstante o que disse atrás a minha tarefa tem sido mais de controlo, análise e elaboração de mapas mais específicos e de maior responsabilidade, e preparação para posterior entrega de documentos fiscais ou peças contabilísticas, trabalho esse que continuo a assegurar com a redução de horário. Outros trabalhos mais simples como numerar, arquivar, controlar coisas simples, também foram feitas por mim, sempre que os de maior importância estavam concluídos. Muitos trabalhos têm sido delegados e acompanhados por mim, tendo como já referi confiança nas pessoas que no momento estão a colaborar na contabilidade. No futuro não sei se serão precisos mais ou menos colaboradores, se o trabalho vai aumentar ou não, mas comprometo-me como sempre fiz (mesmo quando a ... teve que fazer outros serviços e se ausentou por muito tempo, deixando-me sozinha), a assegurar que a contabilidade seja feita com qualidade.

d) Em relação ao ponto 5 da vossa carta, não consigo comprovativos. No entanto foi-me dito para cumprir 40h semanais, e é o que faço no momento.

Posto este esclarecimento, e face à vossa concordância com a redução do horário de trabalho, bem como à confiança prestada pelo meu trabalho, cumpre-me aceitar e agradecer. Essa redução, apesar de me ser prejudicial em termos financeiros é necessária para o bem-estar da minha filha e ficarei sempre grata por isso.

Quanto à incompatibilidade do horário que pedi de 6 horas consecutivas com a justificação de que para o adequado exercício das funções contabilísticas tem que interagir permanentemente com a

gerência e outros departamentos, nomeadamente comercial e financeiro não consigo compreender e volto a insistir com ele, discordando assim do horário proposto por vocês. O serviço da contabilidade é o serviço mais autónomo de uma empresa, tanto que pode ser feito externamente sem grandes prejuízos. Como disseram, querem ter um contabilista na empresa, que com esta alteração temporária não é posta em causa em momento algum.

As interações da contabilidade com outros departamentos não precisam de constante contacto, precisam sim que o trabalho destes departamentos esteja bem feito para que fique mais fácil e correta a contabilização. Com a gerência não haverá problema em reunir dentro deste horário.

Em relação ao horário ter início às 9h00 ou 9h30m não há qualquer problema para mim. Assim proponho o horário diário de seis horas a serem cumpridas das 9h30 às 15h30.

Neste caso existem 4h30m coincidentes com a generalidade dos funcionários. Recordo que de acordo com o n.º 4 do artigo 56.º do Código de Trabalho é permitido que se trabalhe as seis horas consecutivas de trabalho.

Esta medida é excecional para o apoio às famílias e conseqüente qualidade de tal nobre missão e no meu caso fundamental. Compreendo que não seja um pedido muito comum, mas espero que compreendam e aceitem. Fiquei grata e trabalharei ainda mais motivada. Podemos funcionar na empresa como uma grande equipa e conto com isso para o grande futuro que se prevê para as empresas.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Para os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível ou em trabalho a tempo parcial encontram-se, atualmente, estabelecidas nos artigos 55.º, 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na esteira dos princípios consagrados na Constituição da Republica Portuguesa, na legislação europeia, por aplicação, em concreto, do princípio da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho no emprego e na formação profissional, *maxime*, medidas relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. Assim, o artigo 55.º do Código do Trabalho, sobre o trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, refere o seguinte:

“1 – O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

2 – O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3 – Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4 – A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

5 – Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6 – A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

7 – Constitui contra ordenação grave a violação do disposto neste artigo”.

2.2.1. É de salientar que, nos termos do n.º 2 do citado artigo 55.º do Código do Trabalho, o presente parecer só se justifica no pressuposto de que a trabalhadora requerente do trabalho a tempo parcial já tenha gozado o seu direito à licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, previsto no artigo 51.º do Código do Trabalho.

2.2.2. E, nos termos do n.º 3 do citado artigo 55.º do Código do Trabalho, “salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana”.

2.2.3. Com a norma relativa ao trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à

conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

2.2.4. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que, *“o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial”.

2.2.5. Admite, no entanto, o legislador, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).

2.3. A trabalhadora requereu autorização para trabalhar a tempo parcial, solicitando *“uma redução para trinta horas semanais”*, ou seja, mais de metade do tempo completo, tendo a entidade empregadora

demonstrado o acordo no que à redução do período normal de trabalho diz respeito.

- 2.4.** A entidade empregadora, apesar de apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.
- 2.5.** Acontece, porém, que o pedido de autorização de trabalho a tempo parcial elaborado pela trabalhadora com responsabilidades familiares não se encontra devidamente enquadrado nos termos previstos no artigo 55.º do Código do Trabalho.
- 2.6.** Ora, a trabalhadora que declara viver em comunhão de mesa e habitação com a filha nascida a 20.10.2015, com 9 meses de idade, não refere no seu pedido se gozou a licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, conforme dispõe, o n.º 2 do citado artigo 55.º do Código do Trabalho, nem tão pouco consta do pedido da trabalhadora que foi respeitado o requisito previsto na subalínea ii) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do referido Código.
- 2.6.1.** É de salientar que tendo a filha da trabalhadora requerente, idade inferior a seis anos, o aludido n.º 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho, exige que o requerimento para trabalhar a tempo parcial seja efetuado *“depois da licença parental complementar, em qualquer*

das suas modalidades”, o que se compreende, pois, uma dessas modalidades é precisamente o trabalho a tempo parcial até 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, cujo gozo não carece de autorização da entidade empregadora, sendo suficiente para o efeito, a informação a esta com trinta dias de antecedência, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa do ..., Lda., relativamente ao pedido de trabalho em regime de tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., que, se assim o entender, poderá apresentar novo pedido, tendo em consideração as exigências legais que se referem no presente parecer e sem prejuízo do acordo celebrado entre as partes.
- 3.2. O presente parecer não dispensa o empregador dos deveres de proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e de, na elaboração do horário de trabalho, facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado 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 20 DE JULHO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.