

## **PARECER N.º 61/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 58 – FH/2016

### **I – OBJETO**

- 1.1.** A CITE recebeu em 11.01.2016, do Presidente do Conselho de Administração do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., titular da categoria profissional de Assistente Operacional, a exercer funções no Serviço de Cirurgia II, bem como do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora para efeitos de 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 de fevereiro, com todas as alterações em vigor.
- 1.2.** No seu pedido de horário, datado de 07/12/2015 e rececionado em 09/12/2015, dirigido ao Diretor do Serviço de Recursos Humanos daquele ..., a requerente refere o seguinte:
- 1.3.** “Venho por este meio informar que devido a ter sido mãe em 03-08-2015, o horário por turnos que desempenho até agora não me é compatível com a guarda e acompanhamento do meu filho”.
- 1.4.** “Pretendo um horário compatível com o fecho de berçário que é por volta das 19h00 de maneira a que possa o ir buscar dentro dessa hora, uma vez que o meu marido também tem um trabalho em que tem de fazer turnos rotativos como

vigilante na ..., e também não o poderá ir buscar caso estejamos os dois a fazer tarde ou noite”

- 1.5. “Por este motivo, e uma vez que não temos familiares próximos que nos possam auxiliar nesta questão solicito que possa vir a ter um horário durante o turno da manhã para poder ir buscar o meu filho a horas”.
- 1.6. Em 16.12.2015, a trabalhadora veio completar o seu pedido, conforme se transcreve:
- 1.7. “Em aditamento ao requerimento entregue no dia 9 de dezembro de 2015 declaro que pretendo que o horário flexível se mantenha até a criança perfazer os 12 anos de idade”.
- 1.8. “Declaro que o menor vive em comunhão de mesa e habitação”.
- 1.9. “Mais informo que o meu horário de trabalho que pretendo é em regime diurno (das 8h00 às 16h00)”.
- 1.10. Em 29/12/2015, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos seguintes fundamentos:
- 1.11. “Em referência ao assunto em epígrafe, comunico a V. Exa. que o pedido de horário flexível apresentado foi indeferido por Despacho da Sra. Enfermeira Diretora deste ..., de 29 de dezembro de 2015, exarado sobre a N/Inf. N.º ..., cuja cópia se junta”.
- 1.12. “Assim, fica V. Exa., notificada para, querendo, no prazo de 5 dias, apresentar por escrito uma apreciação sobre a decisão do referido pedido”.
- 1.13. Do processo consta a Informação n.º ... que se transcreve:

- 1.14.** “A trabalhadora acima identificada, Assistente Operacional, a exercer funções no Serviço de Cirurgia II, vem solicitar horário flexível para poder acompanhar o seu filho de 4 meses de idade, e com os fundamentos invocados nos docs n.ºs 1 a 3, que se juntam”.
- 1.15.** “A trabalhadora informa ainda o seguinte "(...) mais informo que o meu horário de trabalho que pretendo é em regime diurno (das 08h00 às 16h00)."
- 1.16.** “A trabalhadora encontra-se vinculada a este ..., mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, celebrado ao abrigo do Código do Trabalho (CT), (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março, e pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 08 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril e 120/2015, de 1 de setembro), e pratica o período normal de trabalho semanal de 40 horas”.
- 1.17.** “Sobre o assunto, a Sra. Enfermeira Adjunta, ..., pronunciou-se nos termos seguintes: " Em relação à exposição apresentada pela Sra. AO, ..., cumpre-me informar que proponho a recusa de horário pretendido, com base no fundamento seguinte. O serviço de Cirurgia II recebe diariamente doentes submetidos a IC provenientes do BOC, em cirurgia programada, de 2ª a 6ª a os 365 dias do ano recebe os doentes provenientes do BOC - Urgência, e ainda recebe os doentes submetidos a SIGIC, dispõe de uma unidade de Internamento e ainda de uma Unidade de Cuidados Intensivos, num total de 53 camas. Atualmente, o horário tem uma distribuição de M-8, T-4 e N-3 durante os dias úteis e de M-5, T-3 e N-3 nos dias não úteis, o que é manifestamente insuficientes pelo que o recurso a Horas extraordinárias é necessário para assegurar dotações mínimas. As exigências imperiosas do Serviço de Cirurgia II demonstram que a Sra. AO em causa é

indispensável e a aplicação do horário pretendido põe em causa o funcionamento do serviço nos períodos da T e N nos dias úteis e M, T e N nos dias não úteis, que deixam de ficar adequadamente assegurados face à necessidade de cuidados aos doentes aí internados, com graves repercussões na segurança dos mesmos.

- 1.18. “Permite assim inferir que o interesse da própria colide com os direitos dos doentes de igual tratamento /cuidado nas 24 horas diárias e com os direitos de igualdade e equidade dos pares, na medida em que acarreta uma sobrecarga de T e N nos dias úteis e M, T e N nos dias não úteis, e ausência de fins de semana durante as quatro semanas. (cfr. Doc. 4, que se junta)”.
- 1.19. “Face à importância da matéria, pois trata-se do exercício de um direito transcrevem-se as normas que regulam a situação em apreço, com **negrito** nosso: (...)”.
- 1.20. A entidade empregadora passa a transcrever os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho e em sede de conclusão termina alegando:
- 1.21. “Analisando o requerimento apresentado, a trabalhadora informa o horário que pretende praticar”.
- 1.22. “A trabalhadora indica o prazo previsto para a prática do presente regime de horário flexível, ou seja até o seu filho completar os 12 anos de idade”.
- 1.23. “A trabalhadora declara que vive com a menor em comunhão de mesa e habitação”.
- 1.24. “Por outro lado, a dispensa de realização de trabalho à tarde, à noite ou fim- de- semana constitui um sério prejuízo para este ...”

- 1.25.** “Acresce informar que se encontram 21 assistentes operacionais a gozar de dispensa para amamentação.”.
- 1.26.** “Face ao exposto, submete-se à consideração superior”.
- 1.27.** Em 07.01.2016, a trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:
- 1.28.** “..., tendo sido notificada da decisão de indeferimento da Diretora de Serviço de Recurso Humanos, Dra. ... vem dizer o seguinte”.
- 1.29.** “Não compreende o fundamento que levou ao indeferimento do meu pedido para obter flexibilidade de horário de trabalho pelas seguintes razões:”
- 1.30.** “Sou Mãe há 5 meses e vivo em comunhão de mesa e habitação com o pai do menor, ... que é vigilante na ..., que faz turnos rotativos, estando impedido de ir buscar o bebé ... às 19h ao berçário. Também não tenho ninguém de família que me possa ajudar”.
- 1.31.** “Solicitei que me fosse atribuído o horário das 8 h às 16 h, até o meu filho ter 12 anos”.
- 1.32.** “Mas para já peço apenas que me auxiliem nos primeiros meses de vida do meu filho, pelo menos até completar os 3 anos, embora a lei me permita ter este horário até que ele complete os 12 anos de idade”.
- 1.33.** “O meu pedido foi indeferido com os seguintes fundamentos”.
- 1.34.** “Os recursos humanos são “...Insuficientes pelo que o recurso o horas extraordinários é necessário para assegurar dotações mínimas...”

- 1.35.** “O interesse da própria colide com os direitos dos doentes de igual Tratamento/cuidado.”
- 1.36.** “...a dispensa da realização de trabalho à tarde, à noite ou fim de semana constitui um sério prejuízo para este ...”
- 1.37.** “Mais dão conta dos números da evolução de Assistentes Operacionais, concluindo que: “...Se encontram 21 assistentes operacionais a gozar de dispensa para amamentação.”
- 1.38.** “Não posso concordar com a decisão tomada porque entendo não existir colisão de direitos”.
- 1.39.** “Está em causa, não como foi referido “...o interesse da própria...” mas o interesse de um bebé de 5 meses de idade, aquilo que oigo dizer de interesse superior do menor”.
- 1.40.** “Caso o meu pedido seja indeferido, eu, Mãe ou o Pai teremos um de nós deixar de trabalhar, sendo que, tanto um como o outro ganham pouco mais do que o salário mínimo nacional - caso seja necessário apresento os documentos comprovativos”.
- 1.41.** “Não querendo fazer comparações, todas as Assistentes Operacionais na minha situação, tiveram o direito de poder conciliar o seu trabalho com a necessidade de tratar de um filho menor que no meu caso, repito, tem apenas 5 meses”.
- 1.42.** “Assim, agradeço seja tida em conta a minha situação pessoal e familiar e caso seja necessário estou preparada para prestar os esclarecimentos que entendam Necessários”.

- 1.43.** “Por todo o exposto, reitero o meu pedido de me ser atribuído um horário compatível com a minha atual situação familiar a fim, desde logo, de poder cuidar do meu filho de 5 meses, ou seja, de aceitarem que vá trabalhar das 8h às 16h.”.
- 1.44.** “Por fim, tenho que dizer que não tenho culpa de existirem falta de assistentes operacionais e não podem com este fundamento prejudicar o saudável crescimento do meu filho”.
- 1.45.** No dia 11.01.2016 a entidade empregadora remete o processo à CITE.
- 1.46.** Cabe à CITE, nos termos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da CITE “... Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos.”

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

- 2.2.** 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.”
- 2.3.** 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.”
- 2.4.** 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).
- 2.5.** 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.

- 2.6.** 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 e com todas as alterações em vigor, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.7.** 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.
- 2.8.** 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.
- 2.9.** 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.

- 2.10.** 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.
- 2.11.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/as trabalhadores/as 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.
- 2.12.** Reunidos que estão os pressupostos processuais – legitimidade das partes, tempestividade, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (n.º 6 do mesmo artigo).
- 2.13.** No presente caso, recorda-se que a trabalhadora requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, na medida em que solicita que o seu trabalho em regime de turnos seja alterado para o regime diurno das 8h00 às 16h00, até o seu filho completar os 12 anos de idade, motivado pelo facto de o seu marido também trabalhar por turnos rotativos como vigilante e não poderem contar com a ajuda de familiares próximos.
- 2.14.** Importa referir que a trabalhadora, em sede de apreciação à intenção de recusa, alega que “solicitei que me fosse atribuído o horário das 8h às 16h, até o meu filho

ter 12 anos. Mas para já peço apenas que me auxiliem nos primeiros meses de vida do meu filho, pelo menos até completar os 3 anos, embora a lei me permita ter este horário até que ele complete os 12 anos de idade”.

- 2.15.** Conforme já referido, a entidade empregadora apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.16.** A entidade informa que se encontram 21 assistentes operacionais a gozar de dispensa para amamentação.
- 2.17.** Neste sentido e face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercê-los equitativamente.
- 2.18.** Ora, os motivos alegados pela entidade empregadora, não constituem razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois a entidade não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.
- 2.19.** Cumpre destacar que, no âmbito da legislação nacional (Código do Trabalho) é já um dever da entidade empregadora proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, de acordo com o n.º 3 do artigo 127.º, e elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

- 2.20.** É, pois, de salientar que o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.
- 2.21.** O reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.
- 2.22.** Por outro lado, importa referir que, nos termos do n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, “os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores”.
- 2.23.** Todavia, caberia ao empregador elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho, “O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal” e logicamente esta medida permitirá à entidade negociar uma realidade laboral adaptada às suas circunstâncias e necessidades, o que permite ganhos de eficiência, bem como, dá a oportunidade de implementar os instrumentos de flexibilidade introduzidos pelo Código do Trabalho.
- 2.24.** A entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender,

deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos disponíveis e ao horário flexível pretendido por aquela Trabalhadora.

- 2.25.** Nestes casos, a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, não significa que outros requeridos mais tarde, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, desses horários.
- 2.26.** Assim, a entidade empregadora poderá reavaliar os horários das pessoas que neste momento estão a utilizar horário flexível, por forma a que todos e todas possam conciliar a vida profissional com a vida familiar sem colocar em causa o funcionamento do serviço e, só no fim dessa tarefa de harmonização, é que estará em condições de concluir pela eventual necessidade de recusa.
- 2.27.** Nestes termos, deve concluir-se que os fundamentos apresentados pela entidade empregadora não são passíveis de ser enquadrados como configurando uma situação de exceção, tal como prevista no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho
- 2.28.** Importa ainda esclarecer a entidade empregadora que, de acordo com o Parecer n.º 70/CITE/2012: “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado/a pelo/a trabalhador/a, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada”.
- 2.29.** Neste sentido, avaliando ser possível à entidade empregadora facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a sua concretização traduz-se no cumprimento de um dever legal, e nessa medida não deve comportar tratamento menos favorável da trabalhadora requerente.

**2.30.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido sub judice, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e Código do Trabalho, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a exercer e facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

**2.31.** Nestas circunstâncias, as entidades empregadoras apenas podem recusar os pedidos de horários em regime de flexibilidade com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e concretamente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas, devendo manifestar flexibilidade na fixação dos horários de trabalho, atendendo aos requerimentos e especificidades familiares das trabalhadoras e dos trabalhadores com filhos menores a cargo sem outros cuidadores como decorre da apreciação da situação ora em análise.

**2.32.** Este é um desafio para o qual todas/todos estamos convocadas/os em homenagem ao superior interesse da criança na perspetiva do respeito pelos seus direitos.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ... – ..., apresentado pela trabalhadora ..., em virtude de não terem sido concretizadas objetivamente as razões alegadas pela entidade, de modo a comprovar que a

requerida flexibilidade de horário põe em causa o normal funcionamento do Serviço de cirurgia II, sem prejuízo de ser encontrada uma solução de flexibilidade de horário em articulação com os restantes horários de trabalho flexíveis já em vigor no serviço dirigido pela entidade empregadora.

- 3.2.** A CITE recomenda ao ... que elabore, como deve, o regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com o n.º 3 do artigo 127.º, a alínea b), do n.º 2, do artigo 212.º e o n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, de modo a permitir aos/às seus/as trabalhadores/as a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE FEVEREIRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**