

## PARECER N.º 523/CITE/2017

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 1389/FH/2017

### I – OBJETO

- 1.1. Em 04/09/2017 a CITE recebeu do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, ..., Enfermeira.
- 1.2. Através de requerimento datado de 01/08/2017 e rececionado pela entidade empregadora em 04/08/2017, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível *com entrada entre as 08h e as 09h30 e saída entre as 16h30 e as 18h nos dias úteis, até que o meu filho complete 12 anos de idade*, nos termos que se transcrevem:

*“(...) com a categoria profissional de Enfermeira, (...) com Contrato Individual de Trabalho — CIT sem termo, com 40 horas semanais, celebrado a 21/04/2008, com ..., (...), venho por este meio solicitar a V. Exas. que me seja concedido o Horário Flexível, (...) com os seguintes fundamentos:*

- Filho, (...) atualmente com 20 meses de idade, com quem resido em comunhão de mesa (anexa-se comprovativo);*
- O meu filho tem ama exclusivamente aos dias úteis das 7-18h;*
- Atualmente exerço funções em serviço de internamento (...), com laboração contínua / trabalho por turnos;*
- O meu marido trabalha igualmente por turnos, incluindo fins-de-semana e feriados;*
- Disponibilidade em mudar de serviço, de modo a que seja compatível com a vida familiar, sendo que existem no instituto serviços compatíveis. Já havia*

*efetuado dois pedidos de transferência de serviço, sem ter obtido qualquer tipo de resposta;*

- *Ausência de qualquer outro tipo de apoio familiar.*

*Pelo acima descrito, e com vista a conciliar o meu horário de trabalho, com a minha situação familiar, assegurando a devida assistência ao meu filho, venho solicitar que me seja atribuído um horário flexível com entrada entre as 08h e as 09h30 e saída entre as 16h30 e as 18h nos dias úteis, até que o meu filho complete 12 anos de idade.*

*(...)"*

- 1.3.** Em 24 de agosto de 2017, o ... (...), comunica a recusa do pedido, com os seguintes fundamentos:

*"(...) Acusamos a receção, em 04 de Agosto de 2017, do pedido de horário flexível, cujo teor notámos e em relação ao qual nos cumpre decidir pela respetiva recusa, nos termos e com os fundamentos seguintes:*

- I. Dispõe o art.º 68.º sob a epígrafe "Paternidade e maternidade" 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. (...).»*
- II. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da nossa Lei Fundamental (CRP) 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 permitira conciliação da atividade profissional com a vida familiar.'.*
- III. De igual forma, a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 05/07/2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem «(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão da género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens com às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.»*
- IV. A Diretiva 2010/18/UL do Conselho, de 08/03/2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, dá orientações, aos Estados Membros, designadamente, quanto à adoção de medidas «(...) na sentida de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...).»*
- V. Neste contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 67. sob a epígrafe " Família": «(...) 1- A*

*família, cama elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)*»

- VI.** *Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02.*
- VII.** *No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56, sob a epígrafe “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, disciplina no n.º 1 que «O trabalhador com filha menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filha com deficiência 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,*
- VIII.** *Concretiza o n.º 2 o que é entendido como horário flexível, ie, «(...) ´aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário` e que na sua elaboração deverá, nos termos do n.º 3:*
- 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.*
- IX.** *Do requerimento apresentado, em que alega a necessidade de assegurar assistência ao filho menor, solicita a atribuição de horário flexível com entrada entre as 8h e as 9h30 e saída entre as 16h30 e as 18h, a praticar aos dias úteis.*
- X.** *Refere que o outro progenitor desempenha funções em regime de turnos, tendo, posteriormente, procedido ao envio de folha de ponto do mês de agosto/2017, e do recibo de vencimento que comprova a entidade patronal onde exerce funções, bem como o vínculo.*
- XI.** *Não obstante alegar a ausência de qualquer outro tipo de apoio familiar, inexistente comprovativo de tal.*
- XII.** *Considerações à parte, depreende-se da proposta de horário que o mesmo contempla intervalo de descanso nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.*
- XIII.** *De salientar que o intervalo de descanso não cumpre o estipulado no n.º 4 do mencionado artigo 56.º porquanto apenas contempla 30 minutos para tanto.*
- XIV.** *Aquando da celebração do contrato de trabalho, V. Exa. obrigou-se à prestação de uma carga horária semanal de 40h, sendo o horário a elaborar pelo ..., de acordo com o serviço de colocação, bem como organização, esquema e escala de funcionamento daquele.*
- XV.** *Efetivamente, no local onde se encontra colocada — Serviço de internamento de ... —, o horário de trabalho é em regime de turnos, não podendo ser estabelecido*

*outro tipo atendendo a que o serviço é de internamento, onde se verifica a prestação contínua de cuidados aos doentes aí internados.*

- XVI.** *Não obstante, desde agosto de 2016 e até à presente data, V. Exa. tem praticado o horário das 8h às 16h, com folgas e descansos rotativos, ie, uma rotatividade diferente da praticada no restante serviço, relativamente aos outros colaboradores do mesmo grupo profissional desempenham funções.*
- XVII.** *De salientar que, no serviço em questão, no período compreendido entre janeiro e novembro de 2016, verificou-se os seguintes movimentos de doentes:*

<b><i>Doentes Entrados Internamento</i></b>	<b><i>Atendimentos Não Programados Por Períodos</i></b>	<b><i>N.º de Dias de Internamento</i></b>
1.081	1.779	9.190

- XVIII.** *Como é do conhecimento, o ... tem por missão a prestação de cuidados de saúde especializados na área da doença oncológica.*
- XIX.** *Como é público e notório, a atividade ...ar em geral e em particular a atividade clínica desenrola se, quase em exclusividade, numa forma contínua, pelo que a estrutura de afetação dos seus trabalhadores terá de acompanhar essa particularidade.*
- XX.** *O mesmo se terá que dizer relativamente aos colaboradores que integram a carreira de enfermagem, na qual, V. Exa. se integra, dadas as importantes funções que realizam, no âmbito da atividade clínica.*
- XXI.** *Acresce que, se tem verificado uma redução de efetivos no grupo profissional de enfermeiros, bem como um aumento das ausências, por motivos diversos.*
- XXII.** *Do exposto, resulta manifestamente impossível a acomodação de todos os pedidos de horários de trabalho com as especificidades que V. Exa. requereu, sob pena de se comprometer séria e definitivamente o cumprimento da missão da instituição, o mesmo é dizer, o direito ao acesso a cuidados de saúde dos cidadãos, numa área tão sensível como é a área oncológica.*
- XXIII.** *Face ao exposto, e de forma a garantir a igualdade entre os progenitores — sendo que o outro tem, alegadamente, uma atividade profissional existente com carga horária extensa e imprevisível, que se estende durante a semana e fins-de-semana — propõe o ... o seguinte:*

*A atribuição de horário flexível nos termos estritamente previstos legalmente, que o mesmo é dizer, preservando a integralidade do cumprimento do PNT em cinco dias por semana, com folgas rotativas, com os seguintes inícios e termos do trabalho normal diário:*

- a) **Turno da Manhã** — *plataforma móvel entre as 8h e as 10h30 e entre as 14h30 e as 17h, devendo a plataforma fixa ser interrompida por um período de descanso de 1h;*

- b) **Turno da Tarde** — plataforma móvel entre as 14h e as 16h30 e entre as 21h30 e as 23h, devendo a plataforma fixa ser interrompida por um período de descanso de 1h;
- c) **Turno da Noite** — plataforma móvel entre as 23h e as 1h e entre as 06h30 e as 8h, devendo a plataforma fixa ser interrompida por um período de descanso de 1h.

- XXIV.** É por demais evidente, face aos factos que aqui se expõem que estamos perante uma situação de **exigência imperiosa de funcionamento do ...**, motivo pelo qual é manifestamente impossível atender à solicitação de V. Exa., pelo menos na forma como configura o pedido.
- XXV.** De salientar que, em simultâneo com a proteção da parentalidade, a Lei Fundamental de Portugal, no art.º 64., estatui que “Todos têm direito à proteção da saúde e o dever de a defender e promover. ‘, realizado “Através de um ...universal e geral (...)’ sendo incumbência prioritário do Estado com vista a assegurar o direito à proteção da saúde “Garantir o acesso de todos os cidadãos(...) aos cuidados da medicina preventivo, curativo e de reabilitação.”
- XXVI.** Infelizmente, a natureza da atividade ...ar condiciona a existência de especificidades que oneram numa forma significativa, o trabalho e a vida dos seus profissionais, mas esse reconhecimento e respetiva compensação terá de ser efetuado em sede própria não colocando em risco os direitos, liberdades e garantias dos cidadãos.
- XXVII.** Acresce que, o direito de proteção da parentalidade se concretiza, igualmente, numa lógica de responsabilidades parentais partilhadas.
- XXVIII.** Ou seja, não se vislumbra qual a razão pela qual, tendo ambos os progenitores, horários semelhantes, seja o ...o único a ter de assegurar, a concretização do direito à parentalidade, através da concessão de horário flexível, pondo em causa, o valor da saúde constitucionalmente garantido.

**NESTES TERMOS, e caso no considere aceitar a proposta supra:**

- a) O...vem por este meio **pronunciar-se pela recusa de atribuição** de horário conforme é solicitado pelas razões supra expostas, designadamente, as exigências imperiosas do funcionamento do ...;
- b) De salientar que, caso o horário flexível seja concedido, o mesmo deverá conter intervalo de descanso, no estrito cumprimento da lei, sendo cumprido nos termos proposto pelo ..., por assim, garantir o funcionamento da instituição, bem como assim, a conciliação da vida profissional e da vida familiar dos seus colaboradores.  
(...).

1.4. Do processo remetido à CITE consta a apreciação da trabalhadora relativa aos fundamentos da intenção de recusa, reiterando o seu pedido de horário flexível e refutando argumentos da entidade empregadora, designadamente,

*“Na vossa resposta é referido que o horário sugerido não contempla o tempo de intervalo de descanso, peso embora o horário proposto, flexibilizando a hora de entrada e de saída, permita que o mesmo esteja subentendido e seja definido pela vossa parte, pois tal como refere o artigo 56.º no número 3 é o empregador quem elabora o horário de trabalho, o trabalhador apenas escolhe as horas de início e de termo, tal como refere o ponto 2 do referido artigo. (...) Por fim considero incompreensível que seja considerado impraticável um horário muito semelhante ao que já exerço há cerca de um ano, exatamente no mesmo serviço (...)”.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

*“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)*

*Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...).”*

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

- 2.6. 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/às trabalhadores/as 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.
- 2.7. 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.
- 2.8. 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.

2.9. 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.

2.10. 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.

2.11. 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.

2.12. 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 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.

### III – ANÁLISE

- 3.1 No processo ora em apreciação, verifica-se a legitimidade da requerente e a regularidade do seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível, tendo expressamente declarado que pretende que lhe *seja atribuído um horário flexível com entrada entre as 08h e as 09h30 e saída entre as 16h30 e as 18h nos dias úteis*, por não ter qualquer apoio familiar, encontrando-se o pai do menor também a trabalhar por turnos no ....
- 3.2 A entidade empregadora na recusa ao pedido da trabalhadora para trabalhar em regime de horário flexível, alega que *“Considerações à parte, depreende-se da proposta de horário que o mesmo contempla intervalo de descanso nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho. De salientar que o intervalo de descanso não cumpre o estipulado no n.º 4 do mencionado artigo 56.º porquanto apenas contempla 30 minutos para tanto.*
- 3.3 É de salientar que o entendimento apresentado pela entidade empregadora sobre a classificação do pedido da trabalhadora não tem fundamento, porquanto o pedido foi feito termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, a trabalhadora escolheu, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha da trabalhadora, Acresce ainda o facto de que tratando-se de uma trabalhadora com a categoria profissional de enfermeira, dispõe o n.º 6 do artigo 56.º do DL n.º 437/91, de 8 de novembro que *“os enfermeiros podem trabalhar por turnos ou jornada*

*contínua, tendo direito a um intervalo de trinta minutos para refeição dentro do próprio estabelecimento ou serviço, que será considerado como trabalho efetivamente prestado."*

- 3.4** De acordo com a informação prestada, a entidade empregadora, em sede de intenção de recusa não demonstra qual o número de enfermeiros necessários em cada turno, não resultando claro em que circunstância o serviço onde presta atividade a trabalhadora requerente ficaria prejudicado, nem clarifica através de demonstração objetiva, que a concessão do requerido implicaria a impossibilidade de garantir o funcionamento e o número mínimo necessário de enfermeiros/as nos restantes turnos daquele serviço. Menciona, simplesmente, que *"resulta manifestamente impossível a acomodação de todos os pedidos de horário de trabalho com as especificidades que V. Exa. requereu"*.
- 3.5** Ora, tais afirmações não são suscetíveis de fundamentar exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou fundamentar a impossibilidade de substituir a trabalhadora, dado que os argumentos invocados não demonstram em que medida, no serviço onde exerce atividade a trabalhadora requerente, a concessão do horário flexível provocaria um incorreto funcionamento por impossibilidade legal ou contratual de garantir o número necessário de elementos em cada turno, uma vez que a amplitude que é indicada (08h/18h00) permite que seja elaborado o horário solicitado, até porque *desde agosto de 2016 (...) tem praticado o horário das manhãs*.
- 3.6** Neste contexto, saliente-se que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, tal como indicado pelo ..., tal não significa que outros requeridos mais tarde, como é o caso, nomeadamente no que à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal se reporta, tenham que ser indeferidos.

- 3.7 Ainda que a trabalhadora pretenda exercer o direito até que os filhos completarem a idade de 12 anos, é de referir que tem esta Comissão entendido que: “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.” (Parecer n.º 70/CITE/2012).
- 3.8 Mais se refira que de acordo com o preceito no n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o horário flexível pode *ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos*”.
- 3.9 Assim, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, em razões imperiosas do funcionamento do serviço, porque não fica demonstrado que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento daquela unidade, nem fica demonstrado que não possa ser transferida para outra unidade do ....

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

- a) Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa pela entidade ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, apresentado pela trabalhadora ....
  
- b) Sobre a matéria convém sublinhar que, para além do dever de as entidades empregadoras proporcionarem às trabalhadoras e aos trabalhadores com responsabilidades familiares condições de trabalho que favoreçam a

conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, promovendo assim o direito consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, a CITE recomenda ao ..., que na elaboração dos horários de trabalho, seja facilitada essa mesma conciliação à trabalhadora bem como aos/às que estejam nas mesmas condições, em obediência aos princípios legais plasmados no presente parecer.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE SETEMBRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP).**