

PARECER N.º 640/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Processo n.º 1766/FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 16 de outubro de 2017, mediante carta registada com aviso de receção, do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., detentora da categoria de enfermeira, a exercer funções no Serviço de ..., 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 de fevereiro.

1.2. Por requerimento recebido na entidade empregadora em 02/10/2017, conforme carimbo de entrada deste ..., a trabalhadora solicita o seguinte:

“(...)..., Enfermeira, número mecanográfico (...) a exercer funções no Serviço de Medicina intensiva 1, na instituição que V.ª Exa. superiormente dirige, nos termos do disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regularmente aplicáveis, vem solicitar a V.ª Exa. que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, pelo período de um ano, com horário de trabalho diurno, realizando exclusivamente o turno Manhã com entrada às 8:00 e saída às 16:00.

Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente.

Espera deferimento. (...)

- 1.3.** Na sequência deste pedido e dos pareceres e despachos da hierarquia da trabalhadora, veio a entidade empregadora notificá-la pessoalmente da intenção de recusa, no dia 20.10.2017, como se reproduz:

“(...) ASSUNTO: Horário flexível por filhos menores de 12 anos.

Relativamente ao assunto supramencionado e na sequência do seu pedido para exercer horário flexível por filhos menores de 12 anos (com entrada às 08:00h e saída às 16:00h), informa-se V. Exa. que o mesmo foi indeferido, conforme despacho da Exma. Enfermeira Diretora deste ..., datado de 18.10.2017, o qual se transcreve:

“Com base na informação da Sra. Enfermeira Chefe, o serviço não tem condições para manter a sua atividade assistencial com mais este pedido. Pelo que se indefere.”

Ao abrigo do n. 4 do art.º 57.º do Código do Trabalho, tem V. Exa. 5 dias a contar da data da receção do presente documento, para se pronunciar.

Com os melhores cumprimentos,

(...)

- 1.3.1.** Esta intenção de recusa consta da informação do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, como segue:

“(...) DE: Serviço de Pessoal

PARA: Diretora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos

DATA: 17/10/2017

ASSUNTO: Pedido de Horário Flexível — Enf.^a

Identificação da requerente: ..., Enfermeira em regime de Contrato Individual de Trabalho por Tempo Indeterminado, 35 h/semanais, na UCI Polivalente em ...;

Pedido: Regime de HFLX, com horário de trabalho diurno, realizando exclusivamente o turno da manhã (com entrada às 08:00h e saída às 16:00h), pelo período de 1 ano.

Informação dos Superiores hierárquicos: Tendo em conta que o serviço inclui: 1 elemento em horário M (substituto), 3 elementos no horário M (amamentação), 2 elementos sem turno T durante a semana, 2 elementos com isenção do turno N e vários elementos com horário reduzido. Torna-se incomportável o solicitado.

Enquadramento Jurídico: regime de horário previsto no artigo 56.º da Lei 7/2009 de 12/02, em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Deve ser elaborado pelo empregador e:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatório, com duração igualo 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 reduzido na medida do necessário para que o horário se contenha dentro da período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

*No caso de se pretender recusar o pedido, e este apenas pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Instituição/serviço, ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, deve-se notificar a trabalhadora no prazo de 20 dias a contar da data do requerimento (até dia 22.10.2017) dessa intenção, indicando o fundamento da intenção de recusa, podendo a trabalhadora apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de 5 dias a partir da receção. **O não cumprimento do prazo referido implica a aceitação do pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.***

Apreciação: Embora o horário não cumpra o disposto no art.º 56.º do C.T., no caso dos serviços de funcionamento permanente organizados por turnos, em que não podemos deixar na disponibilidade do trabalhador as horas de entrada e saída, tem sido aceite esta modalidade de horário "flexível", por ser mais conveniente para a organização dos serviços, no entanto neste caso, o parecer da superior hierárquica não são favoráveis.

Informa-se que a trabalhadora não tem nenhum pedido de acumulação de funções autorizado.

Face ao exposto, remete-se à consideração superior.

(...)" .

- 1.4.** A trabalhadora, notificada desta intenção de recusa, veio apresentar a seguinte apreciação, no mesmo dia 20.10.2017, conforme carimbo deste

...:

“(...) Eu, ..., Enfermeira do ..., ..., a exercer funções no Serviço de Medicina Intensiva 1 desta Instituição venho desta forma manifestar a minha não concordância com a recusa do pedido de regime de horário de trabalho flexível por mim realizado, ao abrigo do Artigo 56º, do Código do Trabalho, uma vez que considero que deve haver igualdade de direitos para todos os cidadãos portugueses e que deve haver condições que permitam o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, bem como a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (Código do Trabalho). Mais se refere que atentem às seguintes circunstâncias:

- *Vivo em comunhão de mesa e habitação com o meu filho, ..., nascido a ... 2016;*

- *O pai do menor, ..., é funcionário da mesma instituição, com a categoria de Enfermeiro, desempenhando funções no Serviço de Mais se refere que:*

- o *o mesmo tem uma carga horária de 140 horas mensais no serviço com trabalho por turnos, sendo maioritariamente turno Tarde (15:30-0:00) e Noite (23:30-8:30), por necessidade imperiosa de funcionamento do serviço (anexo 1);*

- o *além do trabalho supracitado, assegura ainda uma escala de ...da responsabilidade do ..., com uma carga horária variável entre 80 horas e 120 horas mensais, por necessidade imperiosa de funcionamento do meio (anexo 1!);*

- *Ambos os progenitores (mãe e pai do menor), são naturais de ..., estando a residir em ... por motivos laborais, sem qualquer suporte familiar e/ou pessoal que permita apoiar o menor sem a presença dos pais. O menor frequenta um infantário, com horário de funcionamento entre as 7:45 e as 19:00 horas. Nesse sentido, é imperioso obter a flexibilidade de horário solicitada para conciliar a minha atividade profissional com o*

apoio imprescindível ao meu filho menor, uma vez que no período após as 19:00 e até às 7:45 não tenho com quem deixar o meu filho;

- *Mantenho amamentação do meu filho, sendo o período noturno o momento em que mais necessita dos meus cuidados para satisfazer necessidade básica: alimentação. Tal facto, impera que eu esteja presente para amamentar. Este facto é atestado pelo pediatra, que refere que o trabalho noturno deve ser evitado para o bem-estar da criança (devido a complicações clínicas da criança que impedem que tenha um sono/repouso normais para a idade) (anexo III);*

Assim, solicito pelo período de 1 ano, regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor (com 11 meses de idade), com horário de trabalho diurno, realizando exclusivamente o turno Manhã (8:00 — 16:00), de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código de 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 seus trabalhadores, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea h) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código de Trabalho.

..., 20 de outubro de 2017

A Enfermeira

(...)".

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 de julho de 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 (reformulação), determina que devem *"(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.(...)"*.

2.2.1. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas *"(...) no sentido 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 (...) .

2.3. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe "*Tarefas fundamentais do Estado*":

(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

(...) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;

(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...) .

2.3.1. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe "Princípio da igualdade" estabelece que:

"(...)1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...) .

2.3.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP, invocado pela trabalhadora, sob a epígrafe "*Direitos dos trabalhadores*" recomenda:

“(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

a) (...);

b) A 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;

c) (...).”

2.3.3. E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “ Família”:

“(...) 1- A família, como 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 (...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “ Paternidade e maternidade”

“(...) 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. (...).”

2.4. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe “*Proibição de discriminação*”:

“(...) 1 - O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...).” (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

2.4.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “*Parentalidade*”, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)”

2.4.2. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, disciplina:

“(...) n.º 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 em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

n.º 2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

n.º 3 - “O horário flexível, a elaborar 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”.

n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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”.

2.4.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

“(…) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) 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 (até ao limite dos 12 anos) ;

b) Declaração da qual conste:

i - Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)

2 - O empregador 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.

3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre

homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...)”.

2.4.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.4.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(…) a) (…);

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (…)*”.

2.4.6. Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que “(…) *os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores (…)*”.

2.5. De acordo com o acima reproduzido artigo 56º, o horário flexível consiste no 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.

2.5.1. 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.

- 2.6.** Conforme consta do processo verifica-se que existe pelo menos um trabalhador/a “ em horário de Manhãs” conforme é indicado no pedido enviado à CITE e na intenção de recusa notificada à trabalhadora pelo que importará referir que de acordo com o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, o qual clarificou o seguinte: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º (atual artigo 56.º) do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário”,* sendo certo que no caso de existirem outros/as trabalhadores/as a gozar de horário flexível no local de trabalho em causa, no cumprimento do princípio de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, não pode a trabalhadora requerente ficar discriminada face aos/às outros/as trabalhadores/as que já usufruem de horário flexível, pelo que deverão todos/as usufruir, o mais tempo possível, dos horários por si requeridos.
- 2.7.** 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 das trabalhadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na

adoção, pelas entidades empregadoras, de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT.

2.7.1. Devem, assim, as entidades empregadoras cumprir os prazos previstos naqueles normativos, 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, o que quer dizer que aquelas devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.8. Nestas circunstâncias, apesar de a entidade empregadora apresentar algumas razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, tendo em conta os argumentos utilizados por esta, reproduzidos no ponto 1.3 e 1.3.1 do presente parecer, o teor do pedido e da apreciação da trabalhadora, pontos 1.2 e 1.4, pretendendo apenas este horário com duração de apenas um ano, bem como o referido no ponto 2.6, afigura-se-nos que a entidade empregadora não demonstra suficiente, objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa esse funcionamento, ao não concretizar suficientemente quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos existentes, necessários e disponíveis.

III – CONCLUSÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pelo ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., detentora da categoria de enfermeira, a exercer funções no Serviço de

3.1.2. A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve 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 do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE NOVEMBRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).