

PARECER N.º 278/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à recusa de 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 759/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 11.04.2018 da entidade empregadora “...” pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., Técnica de Diagnóstico e Terapêutica a exercer funções no Serviço de Medicina Física e Reabilitação do ...

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora, em 09.03.2018, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

“(...)Técnica de Diagnóstico e Terapêutica (Fisioterapeuta), a exercer funções no serviço de Medicina Física e Reabilitação, na instituição que V. Ex. superiormente dirige, nos termos dos artigos 35º e 56º do Código do Trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V. Ex. que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível aos filhos menores de doze anos, pelo período de cinco anos com os seguintes fundamentos:

- A creche que os menores frequentam tem um horário de funcionamento incompatível com o horário de trabalho actual (declaração em anexo);*
- O marido da requerente por motivos profissionais necessita de estar todos os meses períodos incertos e não raras vezes longos fora do país (declaração em anexo);*
- Não dispõe a requerente de retaguarda familiar que lhe permita ter apoio quando o pai não está.*

O horário de trabalho pretendido é o seguinte: **Das 08:00 horas às 17:00 horas**, com intervalo para almoço de 1 hora, compreendido entre as 14:00 e as 15:00 horas, **de segunda-feira a sexta-feira** (excepto feriados).

Para esse efeito, declara ainda, sob compromisso de honra, que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente (declaração em anexo).
(...)”

1.3. A 29.03.2018 a trabalhadora foi notificada via e-mail, da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

“

“(…)Na sequência do seu pedido de horário de trabalho flexível para assistência inadiável e imprescindível aos filhos, que nos foi remetido no dia 13.03.2018, e de acordo com as conversas já ocorridas sobre esta necessidade pessoal, vimos realçar que este pedido foi analisado de forma cuidada (...).

No entanto, pelo contexto específico do Serviço de Fisioterapia (...), onde desempenha funções, não poderemos conceder o horário flexível solicitado, pelo que vimos por este meio recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento/empresa, que se detalham abaixo:

- 1. O Serviço de Fisioterapia (...) funciona das 8h00 às 21h00.*
- 2. No horário das 8h00 às 17h00 (horário flexível pretendido) existem já 8 Fisioterapeutas em funções para 21 camas disponíveis no Serviço.*
- 3. Cada Fisioterapeuta trata em média 4 doentes/ hora, ou seja, 32 doentes por turno(8h), não existindo capacidade logística para trabalharem mais Fisioterapeutas no horário das 8h00 às 17h00.*
- 4. No horário das 11h às 21h apenas temos 6 Fisioterapeutas + 1 Fisioterapeuta em meio horário, sendo este um dos horários mais pretendidos pelos doentes. E de momento o horário em que é possível rentabilizar o serviço, face à procura dos clientes e atualmente tem um menor número de técnicos.*

Face ao exposto, não possível autorizar a troca do horário solicitado.

(...)”

1.4- Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada pela trabalhadora, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

II – Da recusa

“(…)A trabalhadora, por requerimento datado de 9 de março de 2018, solicitou que lhe fosse atribuído um regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível aos seus filhos, (...) com 2 anos de idade e (...) com apenas 7 meses, (...)”

7. Por email, datado de 29 de março, (...) informou da recusa do pedido, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento/empresa.

8. Para o efeito (...) refere que:

“1. O Serviço de Fisioterapia (...) funciona das 8h00 às 21h00.

2. No horário das 8h00 às 17h00 (horário flexível pretendido) existem já 8 Fisioterapeutas em funções para 21 camas disponíveis no Serviço,

3. Cada Fisioterapeuta trata em média 4 clientes/hora, ou seja, 32 clientes por turno(8h), não existindo capacidade logística para trabalharem mais Fisioterapeutas no horário das 8h00 às 17h00.

4. No horário das 17h às 21h apenas temos 6 Fisioterapeutas + 1 Fisioterapeuta em meio horário, sendo este um dos horários mais pretendidos pelos clientes. É de momento o horário em que é possível rentabilizar o serviço, face à procura dos clientes e atualmente tem um menor número de técnicos.”

9. Ora tais argumentos para além de não corresponderem à verdade, não colhem nem podem colher

SENÃO VEJAMOS:

10. É verdade que o serviço de fisioterapia (...) funciona da 08h00 às 21h00;

11. Não corresponde à verdade o referido no ponto 2, 3 e 4 da resposta, uma vez que, atualmente, no horário das 08h-17h existem apenas 7 fisioterapeutas e entre as 17h-21h existem 7 fisioterapeutas em horário completo e 1 em part-time (16h00- 21h00).

12. Importa referir que no horário compreendido entre as 8h00 às 17h00 (horário flexível pretendido) existia um fisioterapeuta em regime de trabalho em meio tempo (08h00 —

12h00) que, atualmente, passou a regime de licença sem vencimento, não tendo sido substituído por qualquer outro.

13. Ora, contrariamente aos argumentos do (...), existe capacidade logística para a prática do horário pretendido e necessidade, uma vez que os clientes tratados pelo fisioterapeuta em regime de licença sem vencimento foram distribuídos pelos demais colegas, encontrando-se estes nos limites das suas capacidades;

14. Por outro lado, importa referir que para além das 21 camas referidas pelo ..., existem mais 8 camas no Ginásio (regime aberto), onde os fisioterapeutas e demais técnicos também prestam o seu trabalho, para além da piscina que também ocupa 1 fisioterapeuta.

15. Assim só podemos concluir que o pedido da requerente para além de ter enquadramento legal, vem suprir necessidades do serviço de fisioterapia, basta que estes mesmos serviços façam uma boa gestão dos recursos humanos existentes face às suas próprias necessidades.

16. Importa referir que a trabalhadora, aqui requerente, inicia as suas funções no horário compreendido entre as 11h00 e as 20h00 (atualmente por se encontrar em período de amamentação pratica o horário 12h00 — 19h00), verificando-se, desta forma, que com o horário pretendido ela supre as necessidades realizadas pelo trabalhador que se encontrava em part-time e aquelas que com o seu trabalho já vinha suprimo no horário das 12h00 às 19h00, verificando-se uma maior eficiência e eficácia, que se traduz numa maior economia para o próprio (...)que, contrariamente ao seu argumento, é no horário requerido que se verifica uma maior afluência de clientes.

17. E ainda que assim não fosse, o (...)sempre poderia recorrer à troca ou rotatividade dos trabalhadores sem responsabilidades parentais, que exercem funções no horário requerido.

18. Não se trata de um tratamento privilegiado mas diferenciado, com respeito pelo princípio da igualdade (tratar igual o que é igual e diferente o que é diferente) e pela proteção da parentalidade, enquanto um direito social eminente.

19. Por outro lado importa referir que a recusa do pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento/empresa, deve ser clara, objetiva e mensurável, não bastando uma mera alegação sem qualquer meio de prova que o sustente, como é o caso vertente.

Nestes termos:

a) Deve o ... mudar o sentido da sua decisão, autorizando o pedido da requerente nos exatos termos em que o mesmo foi efetuado;

(...)”

- 1.5-** A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia de declaração da entidade empregadora do progenitor; cópia da declaração de matrícula e horário da instituição de ensino dos menores e cópia de atestado comprovativo da composição do agregado familiar.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do nº 3 do artigo 3º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às

oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

- 2.3** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 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** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os₆

trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.6 O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.7 No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

“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.”

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido 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.”*

- 2.8** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi 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 Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como 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.
- 2.9** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.9.1** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário 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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.
- 2.9.2** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for

indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.10 Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “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”.

2.10.1 Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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

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

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”.

2.10.2. 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. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.

2.12 Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade

profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.13** No contexto descrito a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível, compreendido entre as 08:00h e as 17:00h, com intervalo par almoço de 1 hora, compreendido entre as 14:00h e as 15:00h, de segunda a sexta-feira, exceto feriados, por um período de cinco anos, por ser mãe de 2 filhos menores, um com 2 anos e outro com 7 meses, com os quais vive em comunhão de mesa e habitação. Fundamenta o pedido no facto de necessitar de horário compatível com horário de funcionamento do infantário e para assistência aos filhos menores, em virtude do progenitor pai possuir emprego que exige horários muito instáveis e sujeito a longos períodos de ausência fora do país, não dispondo de apoio familiar quando o pai não está.
- 2.14** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.
- 2.15** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às

trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

- 2.16** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que no horário requerido já existem 8 fisioterapeutas em funções para 21 camas disponíveis no serviço, pelo que não existe capacidade logística para trabalharem mais fisioterapeutas no horário das 8h00 às 17h00. Refere ainda que no horário das 11h-21h apenas possuem 6 fisioterapeutas+ 1 fisioterapeuta em meio horário, sendo este um dos horários mais pretendidos pelos doentes. Acrescenta que de momento é o horário em que é possível rentabilizar o serviço, face à procura dos clientes e é o que tem menor número de técnicos.
- 2.17** Em nosso entender, não foram concretizadas e objetivadas as razões que determinariam a impossibilidade de autorizar o horário flexível à trabalhadora, fora do horário noturno. A entidade empregadora limitou-se a invocar a gestão dos horários de trabalho que não se mostra compatível com o horário requerido pela trabalhadora, pelo facto de não existir capacidade logística para mais fisioterapeutas no horário requerido pela trabalhadora e ainda pelo facto do horário das 11h às 21h ser o mais procurado pelos clientes e o que tem menor numero de técnicos, sem cuidar de concretizar as razões que determinariam a impossibilidade de os/as restantes trabalhadores/as do serviço assegurarem os restantes turnos/horários.
- 2.18** Com efeito, não tendo a entidade empregadora, logrado demonstrar quais os turnos/horários existentes no serviço em causa, quantos/as são necessários/as no serviço nos vários turnos e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, bem como os horários que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora

requerente, apenas nos resta concluir pela não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

2.19 Aliás, a trabalhadora menciona que existe capacidade logística para a prática do horário pretendido, porquanto no horário compreendido entre as 8h00 e as 17h00, existia um fisioterapeuta em regime de trabalho em meio tempo que passou a licença sem vencimento e os clientes foram distribuídos pelos demais colegas que se encontram no limite das suas capacidades. Refere ainda que para além das 21 camas, existem mais 8 camas no ginásio, onde os fisioterapeutas e demais técnicos também prestam o seu trabalho e ainda a piscina que ocupa um fisioterapeuta.

2.20 Ora, tais alegações são do conhecimento da entidade empregadora, que nada fez para demonstrar a sua inveracidade, porquanto nada foi junto ao pedido de parecer que contrarie estas afirmações, designadamente, mapa de funcionários, horários praticados pelos trabalhadores, escalas de serviço número de clientes assistidos, nos vários horários/turnos, número de clientes que procuram os vários horários ou outros que considerasse pertinentes, o que nos remete mais uma vez para a não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço e pela não demonstração da indispensabilidade da trabalhadora.

2.21 Por outro lado, temos a considerar que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho apela a uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

2.22 É ainda importante não esquecer que é da competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas

trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.

2.23 Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho

2.24 Saliente-se que 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 o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a protecção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora “...”, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

3.2. O empregador 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 n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 02 DE MAIO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP-CONFEDERAÇÃO E EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP- CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.