

PARECER N.º 327/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, de trabalhador/a com responsabilidades familiares, ao abrigo do disposto 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 911/FH/2018

I – OBJETO

1.1. Em 02.05.2018 a CITE recebeu um e-mail da Direção de Recursos Humanos da ... acompanhado de um pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa de horário em regime de flexibilidade nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, formulado pela trabalhadora Senhora D. ..., com a categoria profissional de Operadora de Serviços a exercer funções na loja de ...

1.2. A trabalhadora solicitou em 03.04.2018, tal como comprova declaração de recebimento, assinatura carimbo da entidade empregadora, pedido como se transcreve:

"(...) Exmos. Srs.:

..., (...) Função Operadora de Serviços, Secção Serviço a Clientes, Sede ... (...) Com base no disposto artigo 56 da lei 7/2009 de 12 de Fevereiro, venho informar V. Exa. que pretendo trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência na educação e formação da minha filha

Eva Morais de Sá Pacheco com 22 meses pelo período de 5 (cinco) anos com início a 04/05/2018 na seguinte modalidade de horário de trabalho:

Flexibilidade entre às 7h30 e às 18h00

Declaro ainda viver com a menor em comunhão de mesa e habitação. (Declaração em anexo)

..., 03 de Abril de 2018

Espera deferimento, (...)".

- 1.3.** A entidade empregadora, notificou pessoalmente a trabalhadora no dia 23 de abril de 2018, conforme tomada de conhecimento manuscrita desta, com os seguintes fundamentos:

"(...) Acusamos a receção, no dia 03 de abril de 2018, de carta em que solicita "trabalhar em regime de horário flexível entre as 07h30 e as 18h00" Após análise do seu pedido, a ... (...), vem pela presente, comunicar a intenção de recusa do horário flexível, com fundamento nas razões e motivos que se seguem.

1. Do conceito de horário flexível

Antes de mais, importa salientar que a solicitação a que se responde não constitui horário flexível, tal como definido no art.º 56.º do CT.

Com efeitos, esse conceito está previsto no n.º 2 do referido artigo, segundo o qual o horário flexível é "aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário". Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário" (art.º 56 n.º 3 CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador.

Ora o horário por si solicitado não cumpre esses requisitos legais, não sendo, de facto, um horário flexível nem sequer sendo um horário, antes

um limite de horas que não atenta as regras legais que devem ser observadas neste âmbito. Quem tem que definir esse limite de horas não é a trabalhadora.

Nesse sentido, teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 18.05.2016, onde se decidiu que "Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho, mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei. Não é o caso dos autos, uma vez que a R pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia definir os dias em que pretende trabalhar — o horário flexível diz respeito aos limites diários."

Também o Tribunal Judicial do Porto — 5ª Secção do Trabalho, J2, em 14.10.2016, aderiu à tese acima expressa, mais tendo acrescentado que "Do exposto, resulta que para além da circunstância de estar em causa o próprio funcionamento da empresa, não nos podemos alhear da circunstância de existirem outros trabalhadores nas mesmas circunstâncias e que desse modo poderiam, ou ficariam muito limitados a folgar aos sábados e domingos, o que levaria a um tratamento diferenciado e discriminatório relativamente à Ré. "

Conclui-se, assim, que o conteúdo por si pedido não corresponde ao regime previsto nos art.ºs 56.º e 57.º do CT, pelo que estando mal formulado e ao procurar impor à ... algo que só à empresa compete, não está sujeito à disciplina legal emergente das referidas normas.

Sem prescindir, mais se diga que:

2. Das exigências imperiosas de funcionamento do Serviço a Clientes em

...

V.Exa exerce funções de Operadora de Serviços num estabelecimento comercial situado em ..., estabelecimento esse que está aberto ao público entre as 09h00 e as 22h00 e necessita de estar disponível para prestar assistência das 07h30m às 22h30m, 365 dias/ano.

O quadro de Operadores de Serviços é composto por 7 trabalhadores,

todos em regime de turnos rotativos.

No Serviço há mais 3 trabalhadores com filhos menores de 12 anos.

Para garantir a prestação de serviços e a abertura contínua da loja, o ... organiza os tempos de trabalho através de vários horários que cobrem a totalidade das necessidades de prestação de serviços.

Isto significa que os 7 trabalhadores afetos ao Serviço ao Cliente estão repartidos por três períodos: abertura/manhã, intermédio e tarde/fecho.

A loja tem picos sazonais de vendas e de afluência de Clientes, mas, normalmente, o período compreendido entre as 15h00 e as 20h00 é aquele em que, por excelência, a afluência de Clientes à loja é mais elevada, sendo, por isso, necessário ter mais recursos humanos disponíveis para fazer face às necessidades de atendimento nesse período.

Para além disso, aos fins de semana o volume de vendas aumenta os trabalhadores na organização dos horários.

A loja apenas abre ao público às 9h00. Todavia o primeiro trabalhador entra ao serviço às 07h30 para assegurar os serviços de preparação antes da abertura.

Isto posto:

Se lhe fosse concedido o horário que solicitou, o ... deixaria de contar com o seu serviço durante uma parte substancial do período de apoio aos Clientes, o que não é compatível com as concretas necessidades da loja, com o período de funcionamento exigido e com a equidade que deve reger a elaboração dos horários de todos os trabalhadores.

De facto, ao atribuir-lhe um horário como o solicitado, estará a sobrecarregar os seus colegas com mais idade que não têm filhos com idade inferior a 12 anos. Seriam esses que teriam que colmatar a sua ausência, o que seria altamente injusto e prejudicial para a sua saúde.

O ... não ignora as necessidades dos seus trabalhadores e tem sempre a preocupação de assegurar a conciliação das respetivas vidas familiar e profissional, no entanto, para garantir o horário que solicita, o ... teria que prejudicar diretamente os seus colegas.

A Convenção Coletiva de Trabalho aplicável à presente relação laboral (CCT entre a APED e a FEPCES) dispõe na respetiva Cláusula 10.ª c) o seguinte: "nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com 15 domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais 5 desses domingos deverão combinar preferentemente com descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias."

Ora, sendo os horários organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 dias da semana, a empresa tem, obrigatoriamente, de respeitar o que resulta da cláusula transcrita.

Os trabalhadores da loja e, em concreto, os trabalhadores que integram a equipa ficariam necessariamente prejudicados se fosse excluída do sistema de folgas rotativas e horário diversificado em vigor.

Este sistema permite uma distribuição tendencialmente equilibrada das folgas por todos os trabalhadores do estabelecimento.

Um tratamento preferencial a V. Exa iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para o funcionamento, da loja e qualidade do serviço prestado.

O sistema de horários rotativos é o único que permite conciliar o período de abertura da loja com as regras laborais em vigor

Em face ao exposto e porque o seu pedido:

- 1. Colide com o interesse, em primeiro lugar, dos nossos Clientes;*
- 2. É penalizante para os demais trabalhadores do Serviço e da Loja;*

Não podemos aceitar o que pede.

Por estas razões, a ... pretende recusar o pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos em que foi pedido (n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho). Sem prejuízo, a ... não põe de parte a possibilidade

de conceder um ajuste de horário de forma a facilitar-lhe a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Com os cumprimentos,

(...)"

- 1.4. A trabalhadora, notificada da intenção de recusa pela entidade empregadora veio apresentar apreciação, reafirmando o pedido, com data de 27.04.2018, nos termos seguintes:

"(...) ..., (...) Função Operadora de Serviços, Secção Serviço a Clientes, Sede ...

Venho por este meio informar V. Exa com base no disposto procedimento de regime de horário flexível encontra-se plasmado no artigo 57.º do CT, manifesto a minha apreciação à vossa recusa da minha solicitação de horário flexível segundo o n.º 4.

Revogo a vossa recusa pois o horário por mim apresentado, aquando do meu pedido de flexibilidade de horário na data de 03-04-2018, demonstrei a minha amplitude horária disponível, sendo que também não apresentei dias específicos para os cumprir.

Apresento esta minha recusa por ter a necessidade de prestar assistência na educação e formação da minha filha ... com 23 meses nascida 07-05-2016.

Declaro ainda viver com a menor em comunhão de mesa e habitação conforme declaração da junta de freguesia já apresentada a vossa Exa.

..., 27 de abril de 2018

Espera deferimento,

(...)" .

- 1.4.1. Relativamente a esta apreciação veio a entidade empregadora dizer o seguinte:

"(...) Assunto: *Requerimento de horário flexível*

Cara ...,

No passado dia 27, entregou à colega ... uma comunicação cujo teor e conteúdo não entendemos. Nela faz referência a uma "recusa" cujo alcance não conseguimos vislumbrar.

Deveremos entender que já não pretende o regime de horário flexível solicitado, uma vez que refere recusá-lo?

Pedimos o favor de esclarecer o que pretende com essa comunicação a fim de podermos proceder em conformidade.

(...)".

1.4.2. Não consta do processo qualquer outro documento.

1.5. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

"(...) c) 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 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 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.*

- 2.1.1. 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 (...)*” .
- 2.2. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da Republica 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 (...)*”.
- 2.2.1. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13º 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. (...)*”.

2.2.2. 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 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) (…)”

2.2.3. 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.(…)”.

2.3. 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) (...).

2.3.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33 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. (...)"

2.3.2. 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”.

2.3.3. 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;

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.(...)”.

2.3.4. 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”.

2.3.5. 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. Porque a entidade empregadora na fundamentação da recusa indica a existência de 3 trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos de idade, muito embora não constem ainda pedidos de flexibilidade de horário por parte destes/as, convirá chamar à colação, o disposto no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, que 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. 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.*”

2.5. Compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar 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 CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a 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 CT, podendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, 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/as menores a cargo sem outros/as cuidadores/as como parece ser a situação ora em análise.

- 2.6.** Relativamente ao argumento da entidade empregadora no sentido de que a flexibilidade de horário requerida “(...) *não cumpre os requisitos legais, não sendo de facto um horário flexível (...)*” convém sublinhar que a CITE tem entendido que no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.
- 2.7.** Na sequência de todo o exposto, apesar de a entidade empregadora apresentar algumas razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, tendo em conta, nomeadamente, o teor do pedido e apreciação da trabalhadora

reproduzidos nos pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, o teor da intenção de recusa, ponto 1.3, bem como o referido no ponto 2.4, afigura-se-nos que a entidade empregadora não demonstra suficiente, objetiva e inequivocamente em que medida fica em causa o funcionamento do Serviço face aos meios humanos existentes e necessários, constituindo a argumentação aduzida alegações de índole conclusiva, que não permitem avaliar objetivamente de que forma pode ser prejudicado esse funcionamento, tal como determina o disposto nos artigos 56º e 57º do CT.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pela ..., relativamente ao pedido formulado pela trabalhadora Senhora D. ..., com a categoria profissional de Operadora de Serviços a exercer funções na loja de ...

- 3.2.** A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30.05.2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, TENDO A CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP) APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO:

“A CGTP vota favoravelmente o parecer quanto à questão substancial, no entanto discorda da integração no parecer do conteúdo do seu ponto 2.4, porquanto do mesmo só resulta confusão nos destinatários não cumprindo o desiderato de efetivar o princípio de conciliação entre a vida familiar e a vida profissional e desvirtuando as competências da Comissão na sua lei orgânica.”