

...

PARECER N.º 522/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 2306/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 28.08.2018 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., que exerce funções de

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 26.07.2018, refere o que a seguir se transcreve: “ *Como é do conhecimento de V. Ex.as, sou Mãe de duas meninas menores de idade, de 4 (quatro) anos de idade e de 8 (oito) meses de idade, como atestam os documentos relativos aos seus nascimentos e que aqui junto (Cfr. doc. 1 e 2). O meu agregado familiar é composto por mim, pelo meu marido e pelas nossas duas filhas menores, vivendo estas connosco em comunhão de mesa e habitação. As minhas filhas estão matriculadas no Jardim de Infância e na Creche da ..., e aqui irão continuar no próximo ano lectivo, de segunda a sexta-feira, dentro de um horário que se inicia nas duas valências às 07H00 e que termina às 19H30, na primeira e às 19H00, na segunda, respetivamente (cfr. doc. 3 e 4). Entretanto, o meu marido trabalha a tempo inteiro durante a semana e ainda trabalha aos sábados, aos domingos e feriados. Neste momento estou a amamentar a minha filha, de oito meses, prevendo que assim continue ainda por muito mais tempo. Nessa medida, por força dos horários do Jardim de Infância e da Creche que frequentam, dos dias de trabalho do Pai e, principalmente, pelo facto de me encontrar a amamentar e de ter de cuidar mais proximamente das minhas filhas, necessito imperiosamente de beneficiar de flexibilidade do meu horário de trabalho. Devido ao exposto no artigo anterior, serei eu que, no final do meu período de férias, irei levar e buscar as minhas filhas ao Jardim de Infância e à Creche, todos os dias e terei que cuidar delas a tempo inteiro aos fins-de-semana e feriados, em termos de vigilância, alimentação, higiene e outros, considerando que mais ninguém o poderá fazer, dado que em tais dias aquelas valências estão encerradas. Como resulta da sua própria idade, as minhas filhas não são autónomas para cuidar de si próprias e, muito menos, para se*

...

...

deslocarem pelos seus próprios meios na via pública. Assim sendo, face ao que resulta do art. 56.º e seguintes do Código do Trabalho em vigor, a minha situação familiar atual e acima melhor descrita, permite-me beneficiar da fixação de um horário de trabalho flexível, durante a semana e, principalmente, de ficar dispensada de trabalhar aos fins-de-semana e em dias feriados, para poder cuidar das minhas duas filhas menores. Deste modo, considerando a tenra idade das minhas filhas, pretendo beneficiar do horário de trabalho flexível pelo prazo de 2 (dois) anos. Em face do exposto, serve o presente para REQUERER a V. Exas. que, ao abrigo do disposto no art. 56.º e seguintes do Código do Trabalho em vigor, me seja fixado um horário de trabalho flexível que, sem prejuízo das horas de amamentação diária que pretendo usufruir, me seja atribuído de segunda-feira a sexta-feira o horário de trabalho que existe na ..., fixado entre as 07H30 e as 16H30, com o intervalo entre as 13H00 e as 14H00, ficando dispensada de trabalhar aos fins-de- semana e feriados, pelos motivos referidos, já a partir do início do próximo mês de Setembro, considerando a premência de ter de cuidar das minhas duas filhas menores."

1.3. Em 16.08.2018, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que muito sucintamente se transcreve: "Acusamos a receção da sua carta registada com NR, datada de 26/07/2018, recebida no dia 27/07/2018, pela qual pediu que lhe fosse aplicado o regime de horário flexível. Sendo que o horário pretendido é o seguinte: de segunda a sexta-feira, entre as 07,30 e as 16,30 horas, com intervalo para almoço entre as 13,00 e as 14,00 horas. Como sabe, a sua categoria profissional é ..., a desempenhar funções na resposta social de ...(...), a qual funciona durante todos os dias (úteis, fins-de-semana e feriados). O ... consiste numa resposta social de apoio à população mais necessitada, em particular idosos, pelo qual são prestados diversos serviços no domicílio dos utentes, designadamente: ..., é efetuada pelo serviço de ..., acompanhamento com os utentes ao exterior, atividade de socialização no domicílio. Estão afetas a esta resposta social 7 ..., para um universo de 26 utentes. O horário de funcionamento da resposta social é entre as 07,00 e as 16,30 horas. Como é igualmente do seu conhecimento, os horários de trabalho estão organizados de forma rotativa, de modo a evitar que as trabalhadoras sejam sobrecarregadas ou penalizadas. 6 seu pedido de horário flexível tem duas componentes. Por um lado, pretende prestar serviço apenas de segunda a sexta-feira; por outro lado, pretende iniciar a sua prestação de trabalho às 07,30 horas — e não às 07,00 como as restantes trabalhadoras — cessando à hora habitual, ou seja às 16,30 horas, com intervalo para almoço entre as 13,00 e as 14,00 horas. Sem prejuízo, obviamente da dispensa para amamentação ou aleitamento, direito que esta ... nunca pôs em causa. Analisado

...

...

devidamente o seu pedido e ponderadas as respetivas consequências, vimos nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho) informar que é nossa intenção recusar o pedido, com os seguintes fundamentos: Quanto ao trabalho apenas de segunda a sexta feira: a) A resposta social de ... funciona não apenas durante os dias úteis, como aos fins-de-semana e feriados. b) Este funcionamento da resposta social corresponde à crescente necessidade dos utentes e da comunidade em geral, principalmente da população idosa. c) Para possibilitar o funcionamento da resposta social nestes dias é necessário distribuir os horários das trabalhadoras com a categoria profissional de ..., de forma rotativa. Ou seja, todas as ... prestam serviço em todos os dias de funcionamento da resposta social, com os respetivos dias de descanso semanal (obrigatório e complementar), d) De modo a que todas as ... tenham o maior número de dias de descanso semanal no período mais pretendido (sábados e/ou domingos). e) Ou seja, atualmente todas as ... a prestar serviço no ... têm o mesmo número sábados e/ou domingo, como dias de descanso semanal (obrigatório e complementar). f) Por outro lado, o serviço é prestado por 3 equipas de trabalho, constituídas por duas ... cada uma, que se deslocam juntas, em veículo da

g) Sendo que todos os dias há 6 ... a prestar serviço no ..., enquanto uma goza o dia de descanso semanal. h) Durante os fins-de-semana e feriados é prestado o mesmo serviço que durante os dias úteis à quase totalidade dos utentes de ... —23 utentes.i) Pelo que, se a ... não prestar serviço aos sábados e domingos, haverá fins-de-semana em que não será possível completar a respetiva equipa de serviço de ..., porque prejudicaria o direito ao descanso das restantes trabalhadoras, organização do serviço, designadamente com a outra ... que fará equipa com a trabalhadora, x) Serviço este que é prestado, como se referiu supra, por equipas de duas ..., utilizando o veículo da y) Quer isto dizer que obrigaria a outra ... da mesma equipa a “aguardar” a chegada da trabalhadora, para iniciarem a prestação do serviço. z) Com o conseqüente atraso ou impossibilidade de efetuar o serviço necessário no domicilio dos utentes. aa) Tudo isto, obviamente, sem prejuízo do direito à dispensa para amamentação que a trabalhadora está a gozar, sem qualquer objeção da empregadora. bb) Diga-se, ainda, que a sua opção do horário diário com intervalo para almoço entre as 13,00 e as 14,00 horas, implica que a trabalhadora iria estar disponível para trabalhar quando as restantes ... da resposta social estão a descansar.

cc) Ou seja, estaria disponível, mas não haveria serviço nem colegas para ser prestado o serviço. dd) Por fim, note-se que, trabalhando o marido por conta própria, não se compreende a referência de que este trabalha durante a semana, aos sábados, domingos e feriados, não podendo ter qualquer participação no cuidado, vigilância, alimentação e higiene das duas filhas. Assim, informa-se que é intenção desta ... recusar

...

...

o seu pedido. Mais fica notificada de que tem o período de 5 (cinco) dias, a contar da receção da presente, para apresentar, querendo, a sua apreciação escrita sobre esta intenção."

1.4. Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa conforme se transcreve: " *Acuso a receção, no dia 17 de agosto de 2018, da resposta dada por V. Exas. ao meu pedido de flexibilidade de horário de trabalho, através da qual manifestam a intenção de o "indeferir", invocando razões que não correspondem à realidade dos factos. Assim, em complemento ao meu pedido de flexibilidade de horário de trabalho rececionado por V. Exas, no dia 27 de agosto de 2015, serve a presente para solicitar a reapreciação do mesmo, esclarecendo o seguinte: 1- O fundamento a que dão mais ênfase na vossa resposta, para a intenção de "indo ferirem" o meu pedido, labora num erro incompreensível, desde logo porque V. Exas sabem qual é o meu horário de trabalho e, depois, alegam que pretendo a sua alteração, o que não é verdade. 2- Como referem e bem (vd. alínea m), da vossa resposta), o meu horário de trabalho é; de segunda a sexta feira, das 07H30 às 16H30, com um intervalo para almoço das 13H00 às 14H00. 3- Ou seja, a minha hora de entrada, às 07H30, é igual à das minhas colegas de trabalho, naqueles dias, razão pela qual não faz sentido algum que V. Exas aleguem o contrário, apenas para justificarem a vossa intenção. 4- Em suma, o que a signatária pretende e que resulta claramente do pedido de flexibilidade apresentado a V. Exas é que seja dispensada de trabalhar ao sábado, ao domingo e em dias feriados, simplesmente porque não tem ninguém com quem deixar as suas filhas, de quatro anos e de oito meses de idade, respetivamente. 5- Isto porque, como V. Exas bem sabem, quer o Infantário, quer a Creche frequentados pelas minhas duas filhas menores encerram ao sábado, ao domingo e em dias feriados, o que me obriga, imperiosamente, a não poder deixá-las sozinhas, dadas as suas tenras idades e ao facto de ainda estar a amamentar a minha filha mais nova, que ainda é um bebé. 6- Já quanto ao trabalho prestado aos fins de semana, V. Exas também sabem que o habitual é estarem a trabalhar três pessoas, uma na cozinha e duas no apoio domiciliário, folgando as demais funcionárias nos termos fixados, isto é, quem trabalha ao sábado, folga ao domingo e à segunda-feira, e quem trabalha ao domingo, folga à sexta4eira e ao sábado, respetivamente. 7- Logo, quer pelo número de funcionárias ao serviço ao fim de semana (2 e 1 outra na cozinha), quer pelo sistema de folgas existente há muito na ..., nenhum prejuízo resulta, quer para o trabalho a executar no apoio domiciliário naqueles dias, quer para a atribuição de folgas às minhas colegas de trabalho que, como V. Exas referem, e bem, são 7 (sete) ... e que, por isso, em nada ficam prejudicadas com o deferimento do pedido que apresento. 8- Acresce dizer também que, ao contrário do que referem V.*

...

...

Exas na vossa resposta, certamente por desconhecimento, não é verdade que o meu marido e. Pai das minhas filhas menores, trabalhe por "conta própria", já que o mesmo detém um vínculo laboral dependente, com a obrigação de trabalhar todos os dias da semana, incluindo aos sábados, domingos e feriados, não tendo condições para cuidar das filhas em tais dias, para além de que nunca poderia substituir a signatária em! muitas das tarefas que se exigem a uma Mãe com crianças tão pequeninas como as minhas, nomeadamente a amamentação.

- Em conclusão:

a)- O horário de trabalho que a signatária pretende manter, de segunda-feira a sexta-feira, é o mesmo que lhe está atribuído há muito tempo, ou seja, das 07H30 às 16H30, com o mesmo intervalo para almoço, das 13H00 às 14H00, sendo que o horário de entrada (07H30), é o mesmo que o das suas colegas;

b)- Não existe, pois, razão alguma para invocar que a entrada da signatária (às 07H30) é diferente da entrada das suas colegas, porque não é e, por via disso, nenhum prejuízo existe para o serviço e para a ...; c)- Sobre trabalho prestado aos fins de semana e uma vez que o número de funcionárias que são necessárias (2 ... e 1 na cozinha), é muito inferior às que existem no quadro da ... (7 ...), também nenhum prejuízo existe para o serviço e para a atribuição das folgas às colegas da signatária, com o deferimento do seu pedido de flexibilidade do horário de trabalho, face ao regime de folgas que está estabelecido na d)- Assim sendo e porque os "fundamentos" invocados por V. Exas para a intenção de "indeferimento" do meu pedido não existem, enquanto tal e estão até, de alguma forma, deturpados, tal significa que o pedido que efetuei, para que se mantenha o meu horário de trabalho durante a semana e de ser dispensada de trabalhar ao fim de semana e em dias feriados, que me permita estar disponível para as minhas filhas menores nesses dias, é perfeitamente legal, exequível, aceitável e possível dentro dos horários e das condições de trabalho existentes e em vigor na e)- Em suma, considerando as idades das minhas filhas, o facto do meu marido e seu Pai ser obrigado a exercer funções aos sábados, domingos e feriados e de não existir prejuízo efetivo para o serviço, como atrás ficou demonstrado, estão reunidas todas as condições para eu poder beneficiar da atribuição de um horário de trabalho flexível, de acordo com o disposto no artigo 56º e seguintes do Código do Trabalho, nos termos solicitados no pedido oportunamente enviado a V. Exas, como é de lei de justiça. Em face disso, solicito a V. Exas se dignem REAPRECIAR novamente o pedido de flexibilidade de horário apresentado, nos termos solicitados, conforme resulta do art. 57.º, n.º 4, (un tine» do Código do Trabalho em vigor."

...

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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."

2.2. 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."*

2.3. 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, o direito do trabalhador, com filho 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 trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.3.1. 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".

2.3.2. 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.

2.3.3. 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.

2.3.4. 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

2.4. 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”.

2.4.1. 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 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”.

2.4.2. 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.

...

...

...

- 2.5.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/a trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, 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.
- 2.6.** No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível nos seguintes termos: *" de segunda a sexta-feira, entre as 07,30 e as 16,30 horas, com intervalo para almoço entre as 13,00 e as 14,00 horas "*.
- 2.7.** Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora refere o seguinte: *" Estão afetas a esta resposta social 7 ..., para um universo de 26 utentes. O horário de funcionamento da resposta social é entre as 07,00 e as 16,30 horas. Como é igualmente do seu conhecimento, os horários de trabalho estão organizados de forma rotativa, de modo a evitar que as trabalhadoras sejam sobrecarregadas ou penalizadas. O seu pedido de horário flexível tem duas componentes. Por um lado, pretende prestar serviço apenas de segunda a sexta-feira; por outro lado, pretende iniciar a sua prestação de trabalho às 07,30 horas — e não às 07,00 como as restantes trabalhadoras — cessando à hora habitual, ou seja às 16,30 horas, com intervalo para almoço entre as 13,00 e as 14,00 horas. Sem prejuízo, obviamente da dispensa para amamentação ou aleitamento, direito que esta ... nunca pôs em causa. Analisado devidamente o seu pedido e ponderadas as respetivas consequências, vimos nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho) informar que é nossa intenção recusar o pedido, com os seguintes fundamentos: Quanto ao trabalho apenas de segunda a sexta-feira: a) A resposta social de ... funciona não apenas durante os dias úteis, como aos fins-de-semana e feriados. b) Este funcionamento da resposta social corresponde à crescente necessidade*

...

...

dos utentes e da comunidade em geral, principalmente da população idosa. c) Para possibilitar o funcionamento da resposta social nestes dias é necessário distribuir os horários das trabalhadoras com a categoria profissional de ..., de forma rotativa. Ou seja, todas as ... prestam serviço em todos os dias de funcionamento da resposta social, com os respetivos dias de descanso semanal (obrigatório e complementar), d) De modo a que todas as ... tenham o maior número de dias de descanso semanal no período mais pretendido (sábados e/ou domingos). e) Ou seja, atualmente todas as ... a prestar serviço no ... têm o mesmo número sábados e/ou domingo, como dias de descanso semanal (obrigatório e complementar). F) Por outro lado, o serviço é prestado por 3 equipas de trabalho, constituídas por duas ... cada uma, que se deslocam juntas, em veículo da"

- 2.8.** *Neste contexto, importa referir que é entendimento desta Comissão considerar 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 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 nem converter tal horário em horário rígido, devendo o pedido corresponder a uma amplitude enquadrável nos horários/turnos existentes no estabelecimento.*
- 2.9.** Saliente-se ainda 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 proteção ao exercício da parentalidade.
- 2.10.** Mais se diga, que consoante o disposto no já mencionado artigo 57.º do Código do Trabalho, não assiste qualquer obrigatoriedade à trabalhadora, de juntar qualquer documento. Apenas deve declara expressamente que vive em comunhão de mesa e habitação com o seu filho menor de 12 anos, como aliás o fez.

...

...

2.11. Em virtude de a entidade empregadora não ter demonstradas as razões imperiosas do funcionamento do serviço em causa onde a trabalhadora requerente exerce funções, nem tão pouco a impossibilidade de substituir a mesma. Referiu a entidade empregadora que existem 7 ..., para um universo, de 26 utentes, a exercer as mesmas funções da trabalhadora. Relativamente á questão do trabalho ao fim de semana, a trabalhadora esclareceu, que o normal é estarem 3 pessoas, uma na cozinha e duas no apoio domiciliário, folgando as demais funcionárias, quem trabalha ao sábado, folga ao domingo e á segunda-feira e quem trabalha ao domingo, folga à sexta e ao sábado, estando assim o trabalho assegurado, não ficam assim demonstradas as razões imperiosas, que determinem a impossibilidade de substituição da trabalhadora, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido horário implicaria períodos a descoberto, em que não existiria forma de garantir o funcionamento do serviço. Assim, outra conclusão não poderá ser alcançada senão a de reconhecer o direito da trabalhadora ao exercício da atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos por si indicados, para efeitos de conciliação da sua vida profissional com a sua vida familiar e pessoal, por insuficiente fundamentação dos requisitos que sustentam a intenção recusa, conforme exige a lei.

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, 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 19 DE SETEMBRO DE 2018, 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), DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL(CAP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP).-

...