

PARECER N.º 483/CITE/2021

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 nº CITE-FH/2568/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 06.09.2021, via postal, da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções profissionais de ... naquela organização.

1.2. A 20.08.2021, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada conforme a seguir se transcreve:

«Eu, ... [...], tendo tido sempre o horário fixo das 10 às 19 horas e folgas fixas ao fim de semana e feriados, até à minha baixa de gravidez de risco e posterior licença de maternidade (total de ausência de aproximadamente 11 meses).

Visto que regresso ao trabalho no próximo dia 30 de agosto, e nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho solicitar a V. Exa. que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos, atualmente de 5 meses, e até o mesmo perfazer os 12 anos [...] com o horário de trabalho que solicito em baixo.

Gostaria ainda de realçar que a farmácia neste mesmo período em que sou colaboradora sempre praticou horário atual de 24 horas, e nunca o meu horário fixo foi problema para o seu funcionamento, nem mesmo na minha ausência.

Solicitação de horário:

Hora de entrada: entre as 8 e as 10 horas;

Hora de saída: entre as 17 e as 19 horas.

Constituído por uma componente fixa de 4 horas

Das 10 às 12 horas (manhã);

Das 15 às 17 horas (tarde).

Período para intervalo de descanso diário: 1 hora.

De segunda a sexta-feira, com folgas fixas ao fim de semana e feriados.

Declaro ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação comigo, e que o pai não tem horário flexível».

1.3. Via eletrónica, em 25.08.2021, a trabalhadora rececionou a intenção de recusa da entidade empregadora nos termos abaixo transcritos:

«Acusamos a receção do e-mail infra e da carta enviada em anexo ao mesmo, datada de 20 de agosto de 2021 [...], solicitando um horário de trabalho com a hora de entrada entre as 8 e as 10 horas, a hora de saída entre as 17 e as 19 horas, uma componente fixa com a duração de 4 horas, das 10 às 12 horas e das 15 às 17, um intervalo de descanso diário com a duração de uma hora, e prestação de trabalho de segunda a sexta-feira, com folgas fixas ao fim-de-semana e feriados.

Antes de mais, importa ter presente que, nos termos do disposto no artigo 57.º/1 do Código do Trabalho, o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias.

Assim, o horário de trabalho solicitado apenas será aplicável a partir do dia 19 de setembro de 2021.

Por outro lado, importa ter presente que o artigo 56.º/1 do Código do Trabalho estabelece que 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.

O artigo 56.º n.º 2, do Código do Trabalho estabelece que se entende por horário flexível [...].

E o artigo 56.º, n.º 3, do Código do Trabalho estabelece que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve [...]

Assim, atenta a definição de horário flexível constante do artigo 56.º/2 e 3, do Código do Trabalho, tem o direito de solicitar que a hora de entrada seja entre as 8 e as 10 horas, que a hora de saída seja entre as 17 e as 19 horas, que a componente fixa tenha a duração de 4 horas, das 10 às 12 horas e das 15 às 17 horas, e que o intervalo de descanso diário tenha a duração de uma hora.

Porém, atenta a mesma definição de horário flexível que consta do artigo 56.º/2 do Código do Trabalho, é por demais evidente que não tem o direito de solicitar a prestação de trabalho de segunda a sexta-feira com folgas fixas ao fim-de-semana e feriados, pois, escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, tal como consta da definição de horário flexível constante do artigo 56.º/2 do Código do Trabalho, não se confunde com escolher os dias da prestação de trabalho e os dias de descanso.

Nestes termos, vimos, pelo presente, informá-la que, a partir do dia 19 de setembro de 2021, passará a cumprir um horário de trabalho com a hora de entrada entre as 8 e as 10 horas, a hora de saída entre as 17 e as 19 horas, uma componente fixa com a duração de 4 horas, das 10 às 12 horas e das 15 às 17 horas, e um intervalo de descanso diário com a duração de uma hora.

No que respeita aos dias da prestação de trabalho e aos dias de descanso do seu horário de trabalho, os mesmos serão estabelecidos unilateralmente pela Empresa, ao abrigo do disposto na cláusula 4.ª/1 a 3 do seu contrato de trabalho de 2 de janeiro de 2017.

Segue abaixo horário em vigor de 30 de agosto a 19 de setembro:

- 1. Turno de fim de semana de 4/5 setembro e 18/19 de setembro*
- 2. Semana de 30 de agosto- turno 1*

[Tabela]».

1.4. Em 29.08.2021, a trabalhadora realizou a sua apreciação, cujo teor se reproduz:

«Venho, pela presente e ao abrigo do disposto no n.º 4, do artigo 57.º do Código do Trabalho, apresentar a minha resposta à intenção de recusa de atribuição do horário flexível solicitado por mim no passado dia 20 de agosto de 2021, o que o faço nos termos e com os fundamentos seguintes:

- 1. O. entrada em vigor do pedido de atribuição de horário flexível*

Ainda que não o tenho expressamente referido no pedido de atribuição de horário flexível dirigido a V. Exas., este pedido tendo sido solicitado a 20 de agosto de 2021, e de acordo com a legislação em vigor, em concreto de acordo com o disposto no artigo 57.º/1 do Código do Trabalho ("doravante designado apenas por "CT"), o pedido tem de ser efetuado com 30 (trinta) dias de antecedência ao empregador pelo trabalhador.

Motivo pelo qual, conforme mencionado por V. Exas., e bem, na intenção de recusa a que ora se responde, o horário flexível cuja atribuição se solicitou será para entrar em vigor apenas a 19 de setembro de 2021.

Lamentando, desde já, qualquer indução em erro que a minha referência ao dia 30 de agosto como data do meu regresso ao trabalho após o gozo da licença parental, precedida da ausência por baixa de gravidez de risco possa ter causado.

- 2. Do horário flexível solicitado*

Na intenção de recusa apresentada por V. Exas. e que ora se responde, referem V. Exas. que não tenho o direito de solicitar a prestação de trabalho de segunda a sexta-feira, com folgas fixas ao fim-de-semana e feriados, porquanto tal não se coaduna com o regime de horário flexível previsto nos artigos 56.º e seguintes do CT. O que, salvo o devido respeito por opinião contrária, não corresponde à verdade, conforme se demonstrará infra.

Conforme decorre do sumário do Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 11.07.2019, disponível para consulta em www.dgsi.pt:

[...]

E, no mesmo sentido, é possível encontrar diversos pareceres da CITE, disponíveis para consulta em www.cite.pt

Face ao exposto, e de acordo com o entendimento do douto Tribunal da Relação de Évora, fácil é de concluir que o pedido de horário flexível por mim requerido em nada viola o próprio conceito, definição e regime daquele instituto.

Por outro lado, ainda que não seja requisito necessário para o efeito e para a atribuição do horário flexível, desde já adianto que, na hipótese de ter de prestar trabalho nos meus prévios dias de descanso semanal - ao dia de sábado e de domingo - poderá dar-se o caso de a minha filha, atualmente com 5 (cinco) meses de idade, não ter com quem ficar. De facto, ainda que o pai do bebé não preste trabalho aos dias de sábado e domingo, os mesmos não representam, para ele, dias de descanso semanal, uma vez que, em virtude da especificidade e da natureza das funções desempenhadas pelo mesmo – programador informático - tem de se encontrar disponível para dar suporte, no caso de se verificar, por exemplo, um erro ou uma atualização nos sistemas, entre outros.

Face ao exposto, nada mais se poderá concluir se não que o pedido que pretendem V. Exas. recusar se trata de um verdadeiro pedido de atribuição de horário flexível.

3. Da intenção de recusa do horário flexível solicitado

Dispõe o n.º 2, do artigo 57.º, do CT que [...] - o que, salvo o devido respeito, não se verifica no caso concreto.

Ainda que V. Exas., na intenção de recusa a que ora se responde, tenham apenas rejeitado parcialmente o pedido de horário flexível por mim solicitado, a verdade é que o fizeram [...]

Pelo que, na sequência do exposto e em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 57.º do CT, não se poderá considerar que V. Exas. cumpriram o legalmente previsto para a recusa do pedido de atribuição de horário flexível, dado que não invocaram qualquer fundamento ou justificação, e nem tão pouco demonstraram os mesmos, de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou da impossibilidade de me substituir.

Assim, conforme o previsto na norma referida supra, não se verifica qualquer fundamento para a recusa do pedido por mim solicitado.

Sem prescindir,

4. Da dispensa para aleitamento, do horário atribuído após o pedido de atribuição de horário flexível e da (in)aplicabilidade do regime da adaptabilidade individual

Em 12 de julho de 2021, enviei o meu pedido de dispensa para aleitamento, conforme decorre do disposto nos artigos 47.º e 48.º do CT

Após o envio do meu pedido de dispensa para aleitamento, a ser gozada a partir de 30



de agosto - data de regresso ao trabalho após o gozo da licença parental - a verdade é que me informaram que o meu horário de trabalho irá ser alterado.

De facto, antes de entrar de baixa de gravidez de risco, e posterior gozo da licença parental, e desde 2017, que o meu horário sempre foi de segunda-feira a sexta-feira, das 10 às 19 horas.

E, após informar do meu regresso ao trabalho depois da licença parental, a verdade é que me informaram que teria de passar a prestar trabalho em regime de turnos rotativos com consequentes dias de folga também rotativas - e ao abrigo do regime da adaptabilidade individual.

Ora, a verdade é que, conforme por mim já referido anteriormente a propósito desta alteração de horário de trabalho, e fundamento do presente pedido de horário flexível, não me é possível quer prestar trabalho em regime de turnos rotativas - ao contrário do meu horário de trabalho até então -, quer prestar trabalho para além do período normal de trabalho diário semanal acordado, porquanto esses mesmos horário que pretendem V. Exas. que pratique interferem, influenciam e prejudicam os cuidados ao meu bebé, nomeadamente, a regularidade dos momentos de aleitamento.

Na sequência do exposto, e ao abrigo do disposto no n.º 2, do artigo 58.º do CT, desde já se requer que, ao abrigo da dispensa de aleitamento, seja dispensada da prestação de trabalho no regime da adaptabilidade.

Sempre,

sem prescindir,

Vejamos ainda que, ainda que me fosse possível e fosse legalmente admissível a prestação por mim de trabalho no regime da adaptabilidade individual, certo é que, ao abrigo do mesmo, o período normal de trabalho diário apenas poderia ser aumentado até 2 horas diárias, e o semanal até às 50 horas. de trabalho.

Ora, considerando que o período normal de trabalho máximo diário é de 8 horas diárias, o mesmo poderia ser aumentado até às 10 horas diárias. Sendo certo que, com a dispensa para aleitamento, acabar por efetuar um período normal de trabalho diário, no máximo, de 8 horas - o que não se verificava nos vários horários para o meu regresso enviados por V. Exas.

Assim, face a tudo o exposto, se requer que se seja dispensada da organização ao tempo de trabalho ao abrigo do regime da adaptabilidade individual, pelo facto de o mesmo interferir e afetar os períodos de cuidados ao bebé, em concreto, interferir com a regularidade dos momentos de aleitamento».

1.5. Ao processo, o empregador juntou, na íntegra, o Acórdão de 20 de junho de 2021, proferido no processo n.º 423/20.9T8BRR.L1-4, cujo teor não será aqui reproduzido, uma vez que o mesmo pode ser consultado em www.dgsi.pt

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») 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».

2.3. E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, 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».

2.4. Para concretização dos princípios e direitos sociais 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 da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

2.5. O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos trabalhar em 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 (PNT) diário.

2.6. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «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».

2.7. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador só pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da organização ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. A inobservância deste prazo resulta na aceitação do pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

2.8. 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 - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

2.9. 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 – cf. artigo 57.º/7 do CT

2.10. Esclarecendo o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, é «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho».

2.11. Nos termos do citado artigo 56.º/3 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 descanso não superior a duas horas».

2.12. Neste regime, o/a trabalhador/a poderá fazer até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente PNT semanal em média de cada período de quatro semanas.

2.13. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação trabalho/família conferindo, ao/a trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos, a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do PNT diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no artigo 56.º/3 do CT.

2.14. Tal implica 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 PNT diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento da organização.

2.15. Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, 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.

2.16. No caso em apreço, a trabalhadora solicita a manutenção do horário que tinha antes de ter entrado em baixa por gravidez de risco e conseqüente gozo da licença parental, consistente na seguinte amplitude horária: Hora de entrada entre as 8 e as 10 horas, hora de saída entre as 17 e as 19 horas, com uma hora de pausa para almoço nos dias úteis, excluindo fins-de-semana e feriados.

2.17. Fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência imprescindível e inadiável ao filho de cinco meses.

2.18. E indica, como prazo para que o pedido perdure, o limite legal, i.e., o 12.º

aniversário da criança – cf. artigo 56.º/1 *in fine* do CT

2.19. A requerente refere ainda expressamente que vive com o menor em comunhão de mesa e de habitação.

2.20. Assim, de acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, todos os requisitos formais do pedido de autorização de flexibilidade horária se encontram reunidos e cumpridos, incluindo o PNT.

2.21. Quanto à intenção de recusa do empregador, assenta num *copy/paste* dos n.ºs 1 a 3 do artigo 56.º do CT seguido da ilação errada retirada destas três disposições do preceito aludido, motivo porque – logicamente – improcede.

2.22. Em primeiro lugar, lembrar que, segundo o artigo 57.º/2 do CT: «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», preceito cuja violação enforma uma contraordenação grave denunciável à ACT – Autoridade para as Condições no Trabalho – cf. artigo 57.º/10 do CT.

2.23. Como qualquer leitor/a conseguirá facilmente aferir, da intenção de recusa do empregador são invocados nenhum dos dois motivos admissíveis por lei para indeferir o pedido da requerente.

2.24. Ainda que o argumento aventado pelo empregador constasse desse elenco taxativo, continuava a improceder, porquanto o solicitado pela trabalhadora é, de facto, um horário flexível, tendo em conta a finalidade deste regime especial criado pelo legislador para trabalhadores/as que tenham a seu cargo menores de 12 anos de idade.

2.25. Com efeito, e não vale a pena estar a discorrer Acórdãos de tribunais superiores pelo simples motivo que se encontrarão uns contra e outros a favor da posição do empregador, o que aqui releva é perceber qual é o objetivo de a trabalhadora ter um horário flexível. E essa razão é clara: o superior interesse da criança, no caso concreto, com apenas cinco meses de idade.

2.26. Como não passará pela cabeça de alguém razoável, um menino com este tempo de vida precisa de assistência permanente, uma vez que carece de autonomia própria para realmente tudo. E é às mães e aos pais que compete dar esse acompanhamento – já por isso é que o artigo 56.º/1 do CT refere que este direito pode «ser exercido por

qualquer dos progenitores ou por ambos». Daqui decorre automaticamente que é irrelevante que o pai goze ou não deste direito, pois – ainda que o fizesse – continuaria a ser legítimo à trabalhadora solicitá-lo.

2.27. Adiante se esclareça que não existem deferimentos parciais de horários flexíveis – estes são ou não aceites pelo empregador, como se de um bloco único se tratasse. E, efetivamente, no caso em análise o pedido da trabalhadora não foi aceite, porquanto o empregador é claro aquando da intenção de recusa que se opõe às folgas aos fins-de-semana e a exclusividade de prestação de funções nos dias úteis não feriados.

2.28. A este propósito se recorra, novamente, a uma interpretação teleológica deste regime de trabalho especial que é a prestação de funções profissionais na modalidade de horário flexível.

2.29. Se o seu propósito final é, no superior interesse da criança, dotar o/a trabalhador/a de um horário de trabalho que lhe permita conciliar o trabalho com a família, parece linear que um bebé de cinco meses não pode ficar sem o cuidado de algum dos progenitores (ou de ambos, como já foi referido supra, no ponto **2.26.**, essa também é uma hipótese legalmente prevista) aos fins de semana ou nos feriados, dias em que o berçário se encontra encerrado.

2.30. Mais uma vez, destarte do que alguns tribunais superiores entendam (outros o farão no sentido contrário, e a esta Comissão não cabe a função de comentar Acórdãos), as leis fizeram-se para se adaptarem à realidade, e não o inverso. Assim sendo, não se pode – o empregador – cingir à letra da lei e aplica-la descontextualizada da situação com que se depara. Sem esquecer que o pedido cumpre, efetivamente, com todos os requisitos exigidos por lei, como já foi referido no ponto **2.20.**

2.32. Ainda a este propósito se diga que a dispensa, quer para amamentação, quer para aleitação, é perfeitamente cumulável com a atribuição de horário flexível. E que qualquer pressão do empregador para que a trabalhadora não a exerça constitui contraordenação grave, denunciável à ACT – Autoridade para as Condições no Trabalho, de acordo com o artigo 47.º/7 do CT

2.33. Finalmente, embora não menos relevante, é a circunstância de o empregador estar a alterar um horário que a trabalhadora já detinha antes de estar 11 meses ausente, primeiro por baixa clínica por gravidez de risco, depois pelo gozo da licença parental. Este tipo de atitude poderá, eventualmente, ter contornos de assédio moral no trabalho,

constituindo uma retaliação à trabalhadora pelo facto de ter sido mãe (motivo que esteve na base dos 11 meses sem prestar funções profissionais). O que, a verificar-se, é proibido e punível por lei, a partir da apresentação de denúncia à ACT – Autoridade para as Condições no Trabalho (cf. artigos 25.º/5, 28.º, 29.º e 127.º/1-a) do CT).

2.34. Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores.

2.35. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção 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 que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do CT, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da CRP.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 29 DE SETEMBRO DE 2021.