

PARECER N.º 601/CITE/2021

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 2868-FH/2021

I – OBJETO

1.1. Em 08.11.2021, a CITE recebeu, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de ...

1.2. Em 29.09.2021, via CAR, o trabalhador apresentou requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos de seguida transcritos:

“Prestação de horário de trabalho em regime de horário flexível

Ao cuidado dos Recursos Humanos da ...,

Eu, ..., portador do NIF ..., de morada fiscal em ..., trabalhador a desempenhar funções no ..., desde 12 de Outubro de 2018.

Venho por este meio requerer autorização, ao abrigo dos termos do artigo 56º e 57º do Código de trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, a praticar a modalidade de horário flexível para as responsabilidades familiares e parentais, de modo a prestar assistência na educação e formação da minha filha menor de 12 anos.

A minha filha ..., nascida a 20/01/2021.

Considerando o disposto no artigo 56º, do Código de trabalho, proponho que o referido horário contenha um período de início às 8h00 e período de termo às 17h00 de segunda-feira a sexta-feira. Solicito que este horário se inicie daqui a 30 dias.

Declaro garantir o cumprimento deste horário de trabalho semanal.”

1.3. Em 19.10.2021, via CAR a entidade empregadora remeteu a sua intenção de recusa à prestação de trabalho em regime de horário flexível, cujo conteúdo se transcreve:

“ASSUNTO: Requerimento de horário de trabalho em regime de horário flexível

Exmo. Senhor,

Acusamos a receção da sua carta em referência para atribuição de um horário de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, relativamente à qual nos cumpre tecer as seguintes considerações:

- a) Nos termos do Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) celebrado entre a ... e a ..., publicado no BTE n.º26, de 15 de Julho de 2019, aplicável à relação laboral, ... “É o trabalhador que presta serviços de ..., de acordo com as instruções recebidas”, cumprindo a sua prestação nos locais contratados com os clientes e de acordo com as instruções e horários determinados por estes.*
- b) Já nos termos do artigo 220.º do Código do Trabalho, entende-se trabalho por turnos “qualquer organização de trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho (...) podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas” (sublinhado nosso).*
- c) Como é do seu conhecimento, à semelhança dos quase 3000 funcionários da ..., não presta serviço em instalações pertencentes à empresa, antes sim nas instalações dos seus clientes, sendo estes que, de acordo com a sua necessidade, impõem contratualmente os horários de trabalho que têm de ser praticados pelos ... a afetar a cada local.*
- d) A empresa não pode assim, por si só, alterar os horários de trabalho praticados pelos seus trabalhadores.*
- e) Atualmente encontra-se a prestar serviço nas instalações do cliente loja ..., cujos horários de trabalho estão definidos da seguinte forma:*

- 08:30 às 18:00 (Parques)*
- 12:00 às 16:30 (Interior Loja)*
- 12:30 às 18:00 (Parques)*
- 15:30 às 22:30 (Interior Loja)*
- 16:30 às 22:30 (Interior Loja)*
- 16:30 às 23:30 (Interior Loja)*
- 18:30 às 22:30 (Interior Loja)*
- 18:30 às 23:30 (Interior Loja)*

(cfr. escala em anexo que se junta como documento 01 e se dá como integralmente reproduzida)

- f) *Os turnos, organizados em regime de adaptabilidade por regulamentação coletiva, são assegurados pelo requerente e pelos trabalhadores ..., ..., ..., ..., ... e ..., os quais garantem o horário com uma alternância manhã/tarde/folgas irregulares, nos termos do CCT.*
- g) *Nos termos da Cláusula 22.º do CCT, a qual regula o regime da adaptabilidade, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, podendo o limite diário ser aumentado até dez horas diárias.*
- h) *Para garantir que todos os horários contratados pelo cliente a esta empresa são efetivamente assegurados pelos ... e que estes cumprem uma carga horária média de 40 horas semanais, os trabalhadores têm que fazer turnos até dez horas diárias, com folgas rotativas, e com alternância entre semanas com dois dias consecutivos de folga com semanas com um dia de folga.*
- i) *A prestação de trabalho nos termos indicados garante, como referido, que os trabalhadores cumprem o número médio de horas semanais legalmente obrigatórias (40 h),*
- j) *garantem o cumprimento do regime da organização de turnos previsto na Cláusula 24.ª do CCT,*
- k) *e garantem o cumprimento do regime do descanso obrigatório nos termos da Cláusula 24.ª do CCT.*

Enunciados que estão os pressupostos aplicáveis à análise do pedido efetuado por V. Exa., vejamos o pedido de horário efetuado.

- l) *O pedido de prestação de trabalho em horário flexível que entregou na empresa, com os fundamentos ali constantes, considera um horário com início às 08:00 e termo às 17:00, de segunda a sexta-feira.*
- m) *Efetivamente, a atribuição de tal horário de trabalho mostra-se de todo impossível, uma vez que nenhum turno de serviço tem início às 08:00, tendo o turno mais cedo início apenas às 08:30.*
- n) *Ademais, pretendendo V. Exa. terminar o período de trabalho às 17:00, não há qualquer turno de serviço enquadrável em tal pretensão, uma vez que, mesmo que inicie no turno das 08:30, o mesmo terminaria apenas às 18:00.*
- o) *Inexiste, portanto, qualquer turno que prevê o período pretendido (08:00 às 17:00).*
- p) *O pedido efetuado mostra-se, portanto, inaplicável face à escala de serviço que lhe está atribuída.*
Mais.

q) Tendo ainda em conta os pressupostos enunciados, caso fosse atribuído ao trabalhador o horário pretendido, com duas folgas fixas (todos os sábados e domingos), tal determinaria a impossibilidade de atribuir folgas aos domingos aos restantes trabalhadores, o que resultaria num incumprimento ao disposto na Cláusula 24ª do CCT e, conseqüentemente, na prática de uma contraordenação laboral.

r) De facto, nos termos da referida Cláusula, em cada oito semanas a folga semanal deverá coincidir, no mínimo, duas vezes com o domingo, o que não é possível se lhe fosse atribuído o horário de trabalho solicitado.

s) As condições descritas, para além de consubstanciarem contraordenação laboral, constituiriam um substancial agravamento das condições de prestação de trabalho dos restantes ..., impossibilitando-os de passar fins-de-semana com a sua família, claramente atentatórias dos princípios de igualdade e da proporcionalidade que devem nortear as relações laborais entre pares.

t) A este propósito já se pronunciaram os nossos tribunais, nomeadamente no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 26.04.2010, no âmbito do processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em www.dgsi.pt, o qual clarificou o seguinte: “Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no artigo 45.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, «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes».”

u) Nos mesmos termos já se pronunciou igualmente a Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego através do Parecer n.º 213/CITE/2019, de 17 de Abril de 2019, no âmbito do processo n.º 1378 —FH/2019.

v) Acresce que, conforme referido, constitui exigência do Cliente, entre outras, que o início do serviço naquela loja ocorra às 08h30 e, face aos restantes horários contratualizados com o mesmo cliente, de modo a que todos os ... cumpram a carga horária obrigatória, não é possível estabelecer uma hora de termo do mesmo turno antes das 18:00.

w) Como tal, toma-se de todo inviável qualquer alteração do horário de trabalho que contemple um início às 08h00 e um termo às 17:00 conforme pretende.

x) A alteração do horário de trabalho em violação dos requisitos definidos pelo Cliente constituiria violação das condições acordadas, facto que colocaria em causa a manutenção da relação contratual estabelecida com aquele e, conseqüentemente, a manutenção dos postos de trabalho.

y) O horário de trabalho pretendido por V. Exa. (com início pelas 08h00 e termo às 17:00) não é assim compatível com os turnos contratualizados com o cliente, facto que constitui igualmente fundamento para a intenção de

recusa ora comunicada. Aliás, sobre esta mesma questão e seguindo o entendimento ora alegado, já se pronunciou a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), no seu parecer no 111/CITE/2012 onde se pode ler: “2.6.5. Nestes termos, atenta a impossibilidade do pedido de horário flexível se compaginar com o horário inicial de funcionamento do posto de trabalho, a CITE considera a recusa da entidade empregadora como fundamentada em razões imperiosas do funcionamento da empresa, tornando assim desnecessária a análise dos demais fundamentos da intenção de recusa invocados.

z) Face aos condicionalismos referidos, não é de todo possível atribuir horário de trabalho ajustado às suas necessidades individuais, sob pena de se comprometer gravemente a disciplina inerente à execução dos serviços de ... e conseqüentemente fazer perigar a relação contratual existente entre o Cliente e a ..., com reflexo direto na manutenção dos postos de trabalho e nos contratos com os restantes trabalhadores.

aa) Nos termos do disposto nas Cláusulas 22.^a e 24.^a do Contrato Coletivo de Trabalho para o sector, a atividade da ... caracteriza-se pela rotatividade de postos e de turnos de serviço, isto sem prejuízo da realização pontual de outros tipos de horários, facto que é do conhecimento de todos os trabalhadores que operam no sector e que condiciona de sobremaneira a gestão dos recursos humanos, nomeadamente no que diz respeito aos horários de trabalho.

bb) Acresce que as condições supra referidas eram do seu conhecimento antes da admissão ao serviço da empresa, condições com as quais se conformou e comprometeu, constituindo características intrínsecas ao funcionamento da atividade.

cc) O compromisso por si assumido, atentas as características particulares da atividade da ..., constituiu condição essencial para a sua contratação.

Face a tudo o que antecede, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, mormente pela necessidade de dar cumprimento às disposições legais, entre as quais se enquadram as disposições do CCT, cumpre-nos comunicar a intenção de recusa da atribuição de horário de trabalho em regime de horário flexível nos termos requeridos.

Com os nossos melhores cumprimentos.”

1.4. O trabalhador recebeu a intenção de recusa em 26.10.2021, não tendo apresentado apreciação.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, compete à CITE:

“(…) d) 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 (…);”

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(…) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”;

2.3. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6);

2.4. 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.

2.5. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.6. 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”.

2.7. 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 “Os 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”.

2.8. 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.

2.9. No âmbito do Direito interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “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.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

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

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; (...)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito 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.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe à entidade empregadora estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

2.21. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. O trabalhador vem solicitar um horário de trabalho flexível, na amplitude 08h-17h, de segunda a sexta-feira, em virtude de ter uma filha com 10 meses de idade; por seu turno, alega a entidade empregadora que tal turno não está previsto nos horários praticados no estabelecimento (...).

3.2. Ora, atendendo aos turnos praticados naquele estabelecimento, mencionados pela entidade empregadora e não impugnados pelo trabalhador, verificamos que são praticados os seguintes horários: 08:30 - 18:00, 12:00 - 16:30, 12:30 -18:00, 15:30 - 22:30, 16:30 - 22:30, 16:30 - 23:30, 18:30 - 22:30 e 18:30 - 23:30.

3.3. Tem sido doutrina constante desta Comissão, insita em inúmeros pareceres, todos disponíveis para consulta em www.cite.gov.pt, que um/a trabalhador/a que preste a sua atividade no regime de turnos pode solicitar, por escrito, a prestação de trabalho em regime de horário flexível **na amplitude de qualquer dos turnos que lhe podem ser atribuídos**, desde que cumpra o período normal de trabalho diário e um intervalo de descanso, que pode ser de apenas 30 minutos, nos termos do Parecer n.º 454/CITE/2021, a título exemplificativo.

3.4. Pelo que, ao ser concedido um horário na amplitude 08h - 17h de segunda a sexta feira, o trabalhador seria escalado para o turno da manhã, que tem o seu início às 08h30, mas que termina às 18h00, e não às 17h00, conforme refere a entidade empregadora. Tal desfasamento de uma hora, resultante da atribuição de um horário que não tem correspondência com os turnos que podem ser afectos ao trabalhador, vai implicar invariavelmente uma desregulação na organização dos tempos de trabalho no estabelecimento, causando um período a descoberto de uma hora (17h-18h), refletindo-se consequentemente no regular e normal funcionamento da empresa, vinculada a uma organização dos tempos de trabalho determinada pelo contrato de prestação de serviços celebrado com o cliente.

3.5. Afere-se ainda que o pedido do trabalhador não contém o elemento a que alude o art.º 57º, nº1, b), i), do Código do Trabalho, isto é, declaração elaborada pelo requerente de que reside com a sua filha em comunhão de mesa e habitação.

3.6. Nada obsta a que o trabalhador elabore novo pedido tendo em conta o supra exposto, nomeadamente o enquadramento do pedido na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos, desde que cumpra o período normal de trabalho diário, bem como um intervalo de descanso, que pode

ser reduzido para 30 minutos, devendo ainda declarar que reside com a menor em comunhão de mesa e habitação.

3.7. Quanto aos restantes argumentos aduzidos pela entidade empregadora, os mesmos não serão apreciados tendo em conta o entendimento exposto.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...

4.2. O trabalhador poderá, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível, atendendo aos fundamentos invocados.

4.3. Não obstante, o empregador 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 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 DA CITE EM 23 DE NOVEMBRO DE 2021, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.