

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 280/CITE/2022

Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 280/CITE/2022, referente ao processo de flexibilidade de horário n.º 1152/FH/2022, aprovado em 27 de abril de 2022
Processo n.º CITE-RP/1561/2022

I – OBJETO

1.1. Em 06.05.2022, a CITE recebeu, da entidade empregadora ..., Reclamação do Parecer n.º 280-CITE/2022. Para tanto, refere o seguinte:

«[...] 1. Há um manifesto erro no parecer quanto a contagem de prazos, designadamente, quanto à data de receção, pelo trabalhador, da intenção de recusa do horário flexível.

2. A intenção de recusa foi enviada, por carta registada com aviso de receção, no dia 25/03/2022, conforme decorre do AR (Doc. 1).

3. O trabalhador rececionou a carta no dia 29/03/2022, conforme é possível verificar pela data aposta no AR e, igualmente, pela consulta do histórico do envio registado (Doc. 2), na página dos CTT (acompanhamento de entregas de objetos registados).

4. Assim, o prazo para a entidade patronal remeter o processo terminava no dia 11/04/2022 e não no dia 04/04/2022 (segunda-feira), uma vez que neste dia ainda decorria o prazo para o trabalhador responder.

5. O prazo para a entidade enviar o processo iniciou-se no dia 05/04/2022 e terminou no dia 11/04/2022.

6. Aliás, o trabalhador veio apresentar a sua apreciação extemporaneamente, via mail, no dia 12/04/2022 (Doc. 3) e depois por correio postal no dia 29/04/2022 (Doc. 4), já após o envio do processo para a CITE.

7. Ora, conforme decorre da prova documental junta, a apresentação do processo respeitou, em absoluto, o prazo previsto no n.º 5, do artigo 57º do Código do Trabalho.

8. Há, assim, uma nulidade do parecer, face à errada apreciação da prova documental junta.

9. A nulidade da decisão prevista no artigo 615.º, n.º 1, al. c), do Código de Processo Civil, ex vi alínea a) do artigo 1.º do CPT, pressupõe um erro de raciocínio lógico consistente em a decisão emitida ser contrária à que seria imposta pelos fundamentos de facto que o decisor se serviu ao proferi-la.

10. Ora, o envio do processo dentro do prazo estipulado por lei conduziria, necessariamente, a uma decisão de sentido oposto, ou, pelo menos, de sentido diferente.

Pelo exposto, a V. Exa. requer a reapreciação do parecer, e, considerando os fundamentos elencados na intenção de recusa que aqui se dão par integralmente reproduzidos, requer a emissão de parecer favorável a intenção de recusa relativa ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ...».

1.2. Sendo a reclamação dirigida à CITE, vide, à contagem alegadamente mal feita de um prazo, é desnecessária a notificação de entidade alguma, quer para efeitos de contraditório, quer para efeitos de pronúncia.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, emprego e formação profissional, e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação trabalho/família nos setores privado, público e cooperativo.

2.2. De composição tripartida e equilátera, a CITE é constituída por representantes do Estado, das associações sindicais e patronais.

2.3. Esta Comissão, sua composição e respetivas atribuições próprias e de assessoria encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.4. Uma das suas atribuições é a emissão de pareceres prévios no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, conforme o disposto na alínea c) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.5. Os pareceres, prévios ou outros, emitidos pela CITE, são sempre votados em reunião plenária pela maioria legal dos seus membros, nos termos previstos nos artigos 14.º a 28.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), revestindo sempre a forma de deliberação colegial, que expressa uma vontade conjunta – artigo 10.º do mesmo Decreto-Lei n.º 76/2012.

2.6. De referir também que as deliberações da CITE constituem pareceres obrigatórios votados por um órgão colegial que detém competência exclusiva, como acontece no caso agora objeto de reclamação, para a emissão de «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/as com filhos menores de 12 anos» – alínea d) do artigo 3.º do mencionado Decreto-Lei n.º 76/2012, e n.º 5 a 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT).

2.7. No âmbito da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE emitiu o Parecer n.º 280/CITE/2022, em sentido desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pelo trabalhador ...

2.8. Tal parecer foi votado por unanimidade em reunião tripartida, datada de 27 de abril de 2022 pelos membros presentes.

2.9. Ora, o Parecer da CITE é um ato administrativo e, nessa medida, pode ser objeto de Reclamação por parte dos seus destinatários, titulares dos direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos que se considerem lesados pela prática do ato.

2.10. Os/As interessados/as têm o direito de impugnar os atos administrativos perante a Administração Pública, solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, podendo - para esse efeito - reclamar do ato emitido, conforme o previsto nos artigos 184.º e seguintes e 191.º e seguintes do CPA.

2.11. A entidade empregadora, notificada do Parecer n.º 280/CITE/2022, veio reclamar do mesmo, argumentando que:

2.12. «Há um manifesto erro no parecer quanto a contagem de prazos, designadamente, quanto a data de receção, pelo trabalhador, da intenção de recusa do horário flexível» - cf. ponto 1 da Reclamação.

2.13. «O trabalhador rececionou a carta no dia 29/03/2022, conforme é possível verificar pela data aposta no AR, e, igualmente, pela consulta do histórico do envio registado na página dos CTT - cf. ponto 3 da Reclamação.

2.14. «Assim, o prazo para a entidade patronal remeter o processo terminava no dia 11/04/2022 e não no dia 04/04/2022 (segunda-feira), uma vez que neste dia ainda decorria o prazo para o trabalhador responder» - cf. ponto 4 da Reclamação.

2.15. «Ora, o envio do processo dentro do prazo estipulado por lei conduzirá, necessariamente, a uma decisão de sentido oposto ou, pelo menos, de sentido diferente» - cf. ponto 10 da Reclamação.

Ora,

2.16. Relativamente à primeira questão e respetivas consequências, isto é, pontos **2.12.** a **2.14.** da presente Resposta à Reclamação, cumpre referir que assiste total razão ao empregador. A jurista relatora do Parecer 280/CITE/2022, de 27 de abril, ao invés de contar o prazo como manda a lei, fê-lo – por lapso – a partir do dia em que o empregador datou a sua intenção de recusa, facto por que se retrata.

2.17. Quanto à questão substancial colocada no ponto **2.15.** da presente Resposta à Reclamação, cumpre referir que o processo de flexibilidade horária será, pois, reanalisado infra;

2.18. A CITE recebeu, em 08.03.2022, 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 ..., a desempenhar funções de Ajudante de Ação Direta de 3.^a.

2.19. A 08.03.2022, via eletrónica, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível do trabalhador supra identificado, conforme a seguir se transcreve:

«[...] Como é do conhecimento de V. Exa. sou pai de um filho menor, nascido em 20.11.2018, com 3 anos de idade, que comigo passou a residir e semanas alternativas, e por quem sou responsável. Isto, porque em função de acordo alcançado no passado dia 22 de novembro de 2021, em sede de Conferência de Pais nos autos de processo de Alteração da Regulação das Responsabilidades Parentais [...] foi acordado que 'o menor residirá alternadamente com pai e com a mãe, ocorrendo a transição à segunda-feira na escola. Quem estiver a viver com o menor entrega-o na segunda-feira de manhã na escola, e quem iniciar a semana com o menor vai buscá-lo na segunda-feira, no fim das atividades letivas' (cf. Ata, cuja cópia se junta).

Encontrando-se o menor em idade escolar, e a frequentar o Externato XXX, [...], no horário entre as 9:30/10horas e as 15:30, por consideração à distância entre a residência do pai e o referido estabelecimento (cf. Declaração que se anexa), por vezes o horário não me é possível acompanhar e dar assistência plena ao meu filho e assegurar o cumprimento do estipulado e fixado judicial.

Vejo-me então forçado a depender da disponibilidade dos colegas para a troca do horário e ou de familiares e amigos para assegurar a entrega e a recolha do menor nas semanas em que se encontra entregue a mim. Ora, tal importa que em muitas situações o menor se veja obrigado a faltar à Jardim Escola ou que permaneça sob os cuidados de terceiros entre 10 a 12 horas por dia, o que é manifestamente prejudicial ao seu salutar crescimento.

Os horários do signatário — ainda que por turnos - nos termos em que se encontra a ser fixados são francamente incompatíveis com uma salutar vida familiar e insustentáveis, porquanto implicam que a menor só prive 2 a 4 horas por dia com o pai.

Ora, sendo o signatário integrante de uma equipa constituída por mais 11 pessoas, a imposição de uma jornada laboral que não tenha em consideração as semanas que se encontra com o menor é desnecessária e em violação do disposto no artigo 35.º do Código de Trabalho e ao direito constitucional à paternidade.

Assim se requer a V. Exa. que nas semanas em que se encontra com o menor (cf. calendário que se anexa, sujeito a alterações a comunicar atempadamente) se digne a conceder o horário flexível cujo início e o termo da prestação do trabalho seja entre 8 horas e as 16:30 e descanso semanal aos sábados e domingos, com início no próximo dia de abril de 2022 [...]».

2.20. Em carta datada de 25.03.2022, rececionada pelo trabalhador em 29.03.2022, via CAR, o empregador remeteu a sua intenção de recusa a este, com o seguinte teor:

«Vimos, pela presente, responder à sua carta datada de 07/03/2022 e ao e-mail com a mesma data.

Assim, comunicamos que é nossa intenção recusar o pedido por si formulado, com base nas razões e fundamentos que a se seguir se indicarão.

Em primeiro lugar, convém não esquecer que, por forma a prestar os cuidados necessários às nossas crianças e jovens, os horários estipulados para a Equipa Educativa, na qual V. Exa. se integra, foram fixados em regime rotativo com 3 horários, o horário da manhã das 7h às 15h30 mm, o horário da tarde das 15h30 mm às 23h e o horário da noite das 23h às 7h.

A Direção, em agosto de 2021, a pedido de V. Exa., alterou o seu horário de trabalho e V. Exa. deixou de fazer o horário da noite.

Assim, o seu horário de trabalho já foi alterado.

Horário de trabalho atual do Educador ...:

Entrada às 7horas e saída às 15h30;

Entrada às 15h30 e saída às 23horas.

Dois dias de descanso semanal

Horário de trabalho pretendido:

Entrada às 8 horas e saída às 16h30.

Dois dias de descanso semanal, sábado e domingo.

Cumpre-nos expor a impossibilidade do ... em conceder o horário nos termos pretendidos, na medida em que o ... é uma Casa de Acolhimento Residencial onde vivem 40 crianças e jovens, com idades compreendidas entre os 6 e os 17 anos, 20 meninas e 20 rapazes, que trabalha 24/7, 365 dias por ano. Esta valência funciona em dois edifícios separados por um pátio.

O edifício mais antigo alberga a ala feminina no primeiro andar e o outro edifício tem o primeiro andar ocupado pela ala masculina. Entre as diferentes equipas que compõem o organograma da Instituição encontra-se a Equipa Educativa, composta pelos Ajudantes de Ação Direta, que tem como tarefas principais trabalhar diretamente com os utentes, quer individualmente, quer em grupo, tendo em vista o seu bem-estar, pelo que executa a totalidade ou parte das seguintes tarefas:

[...]

A equipa Educativa é composta por 11 elementos, três dos quais estão afetos ao horário da noite, os restantes oito estão afetos ao horário da manhã e da tarde, rodando de forma justa e equitativa entre ambos os horários e folgas, também elas rotativas. No horário da manhã, os 2 Educadores, cada um afeto à sua ala, entram ao serviço às 7 horas, e vêm render os 2 colegas que fizeram noite, continuam a levantar as crianças, rotina que se inicia às 6:15, asseguram que fazem a sua higiene adequadamente, que se vestem de acordo com a estação, que tomam o pequeno-almoço, que tomam a eventual medicação necessária e que saem para a escola nos horários corretos e com o material escolar necessário para o dia de aulas. No horário da tarde, por norma, estão ao serviço 3 Educadores que recebem as crianças/jovens quando regressam da escola, fazem o acompanhamento na escolha de mudas de roupa para o dia seguinte, administram medicação quando necessária, asseguram que todos lancham, que vão para as salas de apoio ao estudo fazer os trabalhos escolares, acompanham as brincadeiras após o tempo de estudo e asseguram que não são cometidos excessos, organizam o horário dos banhos e garantem que a higiene é feita adequadamente, conduzem as crianças/jovens para o jantar e asseguram a vigilância da refeição, encaminham as crianças/jovens para os quartos para dormir, de acordo com as diferentes idades e consequentes horários dispares. Nesta altura fica um Educador na ala feminina, outro na ala masculina e o terceiro no exterior, ou na sala de animação com os que podem ir dormir mais tarde.

Na verdade, o horário solicitado por V. Exa. contende com os períodos mais críticos da Casa, ou seja, quando estão mais crianças e necessitam de maior acompanhamento.

Acresce que no horário que esta a ser proposto, o trabalhador não cumpriria a sua função de Educador, dos 20 rapazes que estão ao seu cuidado, pois estaria ao serviço quando os mesmos estão ausentes, considerando o horário pretendido e as folgas ao fim-de-semana.

Gostaríamos de salientar que quando V. Exa. assinou o contrato, com o ..., já era pai solteiro, e que assegurou conseguir cumprir os horários de trabalho, porque esta é uma

condição intransponível, considerando o tipo de trabalho que realizamos - acolher com dignidade 40 crianças/jovens proporcionando-lhes uma vivência o mais normal possível - para a contratação de trabalhadores para esta Instituição.

O trabalho realizado com estas crianças, que são acolhidas por sofrerem de carências extremas, não é um chamado emprego das nove às cinco, uma vez que é necessária fazer com que se sintam cuidadas, confortáveis, e acima de tudo integradas numa grande família que não se coaduna com educadores ausentes quando elas mais necessitam de apoio.

Aliás, aquando da elaboração do acordo parental o trabalhador já sabia das limitações dos seus horários e, conforme consta na declaração do Externato, o horário de funcionamento do mesmo é das 7horas às 19:30.

Na equipa educativa, são vários os elementos que têm filhos menores de 12 anos, que também necessitam do apoio e presença dos pais, e que cumprem os horários necessários para fazer face a todas as necessidades das crianças/jovens, ao seu bem-estar e ao seu superior interesse. Estaríamos aqui a violar o direito de igualdade de tratamento dos trabalhadores.

De referir ainda que, para aceitarmos o horário proposto e os dias de folga ao sábado e ao domingo, seria necessário contratar outro Educador, mas esta Instituição não tem capacidade financeira para fazer contratações adicionais, absolutamente indispensáveis para viabilizar quaisquer alterações de horários que nos sejam propostas, uma vez que subsiste maioritariamente do subsídio mensal da Segurança Social.

Pelo exposto, considerando as rotinas da Casa e o número de efetivos ao serviço, lamentavelmente, não será possível atender a pretensão de V. Exa. e é nossa intenção recusar o pedido de horário flexível, sob pena de por em causa as rotinas, educação e bem-estar de 40 crianças».

2.21. O trabalhador não realizou qualquer apreciação.

2.22. Ao processo, o empregador apensou ainda o mapa de horários de todos/as os/as trabalhadores/as com a mesma função profissional do que o requerente.

2.23. 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».

2.24. 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».

2.25. 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».

2.26. 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.

2.27. 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(s) menor(es) de 12 anos trabalhar em horário flexível, entendendo-se que este é aquele horário 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.

2.28. 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».

2.29. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador só tem a possibilidade de recusar o pedido com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para

o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar este prazo, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

2.30. 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.

2.31. 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.

2.32. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, em que se entende pelo conceito «aquele [horário] em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho».

2.33. 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».

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

2.35. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação trabalho/família conferindo ao/a trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Isto 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.

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

2.37. Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as 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, garantindo o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, pelo tratamento similar de situações iguais e gestão de situações diferentes de forma diferente.

2.38. No caso em apreço, o requerente pede um horário das 8 horas às 16:30, com folgas fixas aos sábados e domingos, nas semanas designadas pelo Tribunal de Família para ficar com o filho menor, de 3 anos de idade.

2.39. O trabalhador fundamenta, pois, o seu pedido na prestação de assistência imprescindível e inadiável ao filho.

2.40. Sem indicar prazo para que o pedido perdure, esta Comissão parte do pressuposto de que o requerente solicita o horário flexível pelo limite máximo legalmente permitido, ou seja, o dia do 12.º aniversário da criança - cf. artigo 56.º/1 do CT

2.41. A declaração, a referir que o trabalhador mora com o filho em comunhão de mesa e de habitação, é facilmente dedutível do acordo parental.

2.42. Assim sendo, todos os requisitos formais do pedido aparentam estar cumpridos, uma vez que também o PNT é respeitado.

2.43. Contudo, tal não se verifica, uma vez que o requerente pede um turno que inexistente na organização onde trabalha.

2.44. Com efeito, da intenção de recusa é possível aferir que os turnos designados para os auxiliares de ação direta são: das 7horas às 15:30, das 15:30 às 23horas e das 23h às 7horas.

2.45. Ora, ao empregador, não é exigível que adapte o funcionamento da organização às necessidades familiares e pessoais dos/as trabalhadores/as.

2.46. Se assim o desejar, o requerente pode fazer novo pedido de horário flexível, conquanto a sua escolha recaia sobre um turno existente e praticado no empregador.

2.47. 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.

2.48. 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, e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

3.1. Deferir a presente Reclamação, alterando o sentido do Parecer n.º 280/CITE/2022, de 27 de abril, podendo – o trabalhador – apresentar novo pedido de flexibilidade horária caso assim o queira.

3.2. Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente deliberação.

3.3. Recomendar à entidade empregadora que proporcione à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, lhe facilite essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127º/3, 212º/2-b) e 221.º/2 do CT, aplicáveis em conformidade com o correspondente princípio, consagrado no artigo 59º/1-b) da CRP.

*APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS
CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL,
CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP –
CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP –
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 25 DE MAIO DE 2022*