

PARECER n.º 730/CITE/2019

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 5145/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 05.12.2019 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 de empregada de balcão de 1.^a.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora, em 05.12.2019, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

" (...)

" A trabalhadora supra identificada encontra-se a trabalhar com horário rotativo, tendo como hora de entrada 08h30 e de saída 17h ou entrada às 09h00 e saída às 17h30. Sucede que a trabalhadora tem a seu cargo um filho menor (11 anos), com quem vive em comunhão de mesa e habitação e a quem foi diagnosticado uma Perturbação Específica do Aprendizagem da leitura (dislexia) e disortografia, assim como uma Perturbação de Hiperatividade e Défice de Atenção, de acordo com declaração médica e informação clínica do centro hospitalar que se juntam em anexo (docs. 1 e 2). O que implica a necessidade de uma intervenção regular de terapia da fala e acompanhamento psicopedagógico com necessidade imperativa de acompanhamento regular parental, conforme declaração que se junta (doc.3). Refira-se ainda que o pai do menor não faz parte do agregado familiar, cfr. se atesta pelo documento da Junta de Freguesia que

segue em anexo (doc. 4), não demonstra disponibilidade para assegurar o acompanhamento do menor e não é de todo um pai presente. Face ao exposto, e considerando que o menor tem de ter um acompanhamento sistemático, dado que, tem de ser presente a consultas semanais, nomeadamente a consultas de psicologia clínica, de acordo com declaração do ... que se junta (doc. 5), a trabalhadora tem absoluta necessidade que lhe seja permitida uma adequação horária para lhe permitir o acompanhamento regular do menor. Para tal, requer a trabalhadora que o horário que atualmente pratica seja mantido, isto é, tendo como hora de entrada 08h30 e de saída 17h ou entrada às 09h00 e saída às 17h30. Em virtude da problemática identificada ao menor exigir acompanhamento psicopedagógico e a evolução dessa condição carecer de avaliações periódicas no sentido de aferir o seu desenvolvimento, não é possível à trabalhadora, no momento, referenciar um prazo para que a alteração de horário ora solicitada deixe de ser necessária. Sem prejuízo do vertido no último parágrafo, a trabalhadora compromete-se a informar se houver alguma alteração que torne desnecessária a alteração de horário ora requerida. Face à urgência em dar início à assistência ao menor nos termos supra referenciados, agradecia que se pronunciassem quanto ao requerido assim que possível, tendo como referência o disposto no n.º 3 do artigo 57.º do Código de Trabalho.”

1.3. A 07.11.2019 a trabalhadora foi notificada via e-mail, da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

“

(...)

“Não obstante serem referidas as normas legais que enquadram uma situação de horário flexível, verifica-se que, em concreto, o que é solicitado é a atribuição de um horário fixo das 08:30 horas às 17:00 horas e das 09:00 às 17:30 horas. Ora no caso em preção, é exigido um determinado horário fixo, em que não deixa margem para a Empregadora querendo elaborar um horário que lhe seja favorável e de acordo com as necessidades do da atividade desenvolvida, em consonância com as necessidades alegadas pela V. Cliente. Pelo que, não se mostrando cumpridos os requisitos legais para tal pedido, não deve o mesmo proceder. Não obstante o supra exposto, sempre se dirá que — e é admitido

2

no pedido — que o horário solicitado é o horário que a Trabalhadora vem cumprindo, pelo que não se entende da razão do pedido efetuado. Por outro lado, e tal como é do conhecimento da Trabalhadora, os horários de trabalho praticados são estabelecidos por forma a proporcionar a cada um dos funcionários, de forma igualitária, equitativa e não discriminativa, o gozo e usufruto, no âmbito da sua esfera pessoal e familiar, dos diversos períodos livres, pois o período em que o estabelecimento está aberto ao público ultrapassa os limites máximos do período normal de trabalho. Acresce referir que os horários de trabalho implementados pela Empresa e a forma como se encontram 2 distribuídos são essenciais ao bom funcionamento do estabelecimento da Empregadora, que labora entre as 07:00 horas e as 22:30 horas, segunda a Domingo, bem como ao cumprimento de todos os procedimentos organizacionais e legais de que depende o funcionamento do estabelecimento e à presença do número mínimo de trabalhadores durante todo o período de funcionamento do local de trabalho a que se encontra V. Exa. afeta. Apenas a distribuição por turnos dos horários de trabalho permite que não se beneficiem uns trabalhadores em detrimento de outros, os quais também têm necessidade de conciliação da vida profissional com a vida pessoal. Assim, não foi o fixado, em sede de contratação, qualquer horário por a atividade desenvolvida se mostrar irregular e alvo de necessários ajustes e alterações nos horários, tendo a 'trabalhadora consentido expressamente na faculdade da empresa proceder a tais alterações. E verdade que atualmente cumpre o horário mencionado, não sendo possível à Empregadora, assumir que mesmo se mantenha inalterado por tempo indeterminado, pois atualmente desconhece as necessidades futuras daquele estabelecimento. Mais, atualmente existem outras situações de requisição de horário flexível, criando para a Empresa uma situação de total perda de controlo e gestão dos seus recursos humanos, o que não se concebe, pois, a escolha dos horários não é da competência e liberdade dos trabalhadores, o que porá em causa a autoridade exercida pela Empresa, e a distribuição de horário em conformidade com as necessidades da Empresa e dos demais Trabalhadores. No entanto, a Empresa tomou nota c/ii situação clínica do menor e da necessidade da 1 trabalhadora, sendo que sempre que lhe for possível, e que dependerá de vários fatores, nomeadamente da necessidade de organização da empresa e das necessidades das várias trabalhadoras, por forma a terem um tratamento equitativo, justo com vista a dar igual tratamento a

situações idênticas, promovendo a igualdade e a não discriminação entre trabalhadores, terá tal facto em conta aquando da elaboração dos horários, sem que no entanto - repita-se - se comprometa ou se vincule a conceder o horário então praticado de forma contínua e por tempo indeterminado. Com base nos fundamentos invocados, a Empresa recusa o pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos pretendidos, por entender que o que é pretendido é a atribuição de um horário fixo, e não flexível e porque o mesmo corresponde de facto ao horário que atualmente lhe foi atribuído.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2** 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”.
- 2.3** 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.

- 2.4 A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).
- 2.5 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”.

2.6 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.

2.7 No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

“ 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.”

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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.”*

2.8 Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e 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 de a entidade empregadora proporcionar aos/às

trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

- 2.9** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a 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/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.9.1** 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”.
- 2.9.2.** 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.

2.9.3. 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.

2.9.4. 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

2.10 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”.

2.10. 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;

¹

Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.10.2. 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.

2.11. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos 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.

2.12 Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, 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.

2.13 No contexto descrito, a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível:

“Para tal, requer a trabalhadora que o horário que atualmente pratica seja mantido, isto é, tendo como hora de entrada 08h30 e de saída 17h ou entrada às 09h00 e saída às 17h30. Em virtude da problemática identificada ao menor exigir acompanhamento psicopedagógico e a evolução dessa condição carecer de avaliações periódicas no sentido de aferir o seu desenvolvimento, não é possível à trabalhadora, no momento, referenciar um prazo para que a alteração de horário ora solicitada deixe de ser necessária. Sem prejuízo do vertido no último parágrafo, a trabalhadora compromete-se a informar se houver alguma alteração que torne desnecessária a alteração de horário ora requerida.”

2.14 Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou 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, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.

2.15 E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com

a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

- 2.16** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora o seguinte:

"Não obstante serem referidas as normas legais que enquadram uma situação de horário flexível, verifica-se que, em concreto, o que é solicitado é a atribuição de um horário fixo das 08:30 horas às 17:00 horas e das 09:00 às 17:30 horas. Ora no caso em preço, é exigido um determinado horário fixo, em que não deixa margem para a Empregadora querendo elaborar um horário que lhe seja favorável e de acordo com as necessidades do da atividade desenvolvida, em consonância com as necessidades alegadas pela V. Cliente."

- 2.17** A propósito da existência de outros trabalhadores ao serviço da mesma entidade empregadora com regime de horário flexível, a CITE tem defendido em diversos pareceres que, tratando-se de um direito atribuído indiscriminadamente a todos os trabalhadores no âmbito da parentalidade, em matéria de conciliação, e desde que reunidos os requisitos legais, não poderá ser condicionado a número máximo de pedidos nem se fazer depender o seu exercício de limites temporais não contemplados pelo legislador. A título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt, do qual se extraiu o seguinte excerto: - "Em rigor, não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos

limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.

- 2.18** Ora, a entidade empregadora limitou-se a afirmar que este pedido de horário flexível, põe em causa a cobertura de assistência qualificada aos utentes com necessidade de cuidados intensivos, no entanto, não cuidou concretizar neste serviço em concreto, qual o número de enfermeiros/as para dar a resposta necessária e adequada em termos de cuidados de saúde, não cuidou assim, particularizar as razões que determinariam a impossibilidade de os/as restantes trabalhadores/as do serviço assegurarem os restantes turnos.
- 2.19** De facto a intenção de recusa foca sobretudo a vida pessoal e familiar da trabalhadora, e não particularmente em relação a este serviço onde a mesma presta o seu trabalho, em nenhum momento é referido a respetiva distribuição pelos períodos de funcionamento do serviço: manhã, tarde e noite, bem como não logra demonstrar qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, assim, não percebemos quais os horários que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido por esta trabalhadora, pelo que não estão assim demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço em apreço.
- 2.20** Por outro lado, é de considerar que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho apela a uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com

fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

2.21 É ainda importante não esquecer que é da competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.

2.22 Mais se diga, que quando a entidade empregadora, faz enfoque de que o pedido submetido, não se reconduz a um verdadeiro horário flexível, tal, entendimento não decorre da lei, nem da jurisprudência, senão atente-se ao conceito de horário flexível, vertido no douto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, que: - "(...) Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o artigo 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo."

2.23 Mais recentemente também o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9.T8STB.E1, disponível em www.dgsi.pt, que sobre o conceito de horário flexível discorre o seguinte: "Apesar do horário solicitado ter horas de início e termo do período diário de

trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do filho menor (...). E esta é a essência da definição de horário flexível.”

- 2.24** Com arrimo nos factos supra relatados, considera-se que a recusa enfatizou sobretudo na questão do conceito de horário flexível, sem cuidar alegar e demonstrar concretamente quais as razões imperiosas que obstarão ao funcionamento do serviço a que a mesma está adstrita, bem como, em demonstrar a impossibilidade de a mesma ser substituída, e da sua indispensabilidade, para assim se perceber se há períodos de tempo de trabalho a descoberto e assim, haver a impossibilidade de atribuição do horário requerido, para fins de conciliação, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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 ..., 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, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, 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 18 DE DEZEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE

P

O

R

T

U

G

A

L

(

C

I

P

)

,

E

D

A

C

O

N