



PARECER N.º 193/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, da 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 897 – FH/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 12.10.2011 a CITE recebeu do Conselho de Administração do Centro Hospitalar do ..., EPE, expediente relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado, em 13.09.2011, pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., com a categoria profissional de enfermeira graduada da Unidade Hospitalar de ..., 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, aplicável, por força do disposto no artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.
- 1.2. O processo tem início por um pedido da trabalhadora, de 06.09.2011, relativo a uma hipotética transferência de serviço ou e mudança indeterminada de horário de trabalho sobre a qual foram exarados despachos pouco legíveis da hierarquia, contém:
 - Pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado no dia 13.09.2011;
 - Atestado da junta de freguesia da área de residência, com a composição do agregado familiar da trabalhadora;
 - Declaração da entidade patronal do marido que comprova a categoria profissional de motorista de transporte rodoviário de matérias perigosas ADR e o horário que ele executa (nocturno);



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- Informação da situação clínica da trabalhadora (repetida);
- Informação do Coordenador da Secção de Pessoal de 14.09.2011;
- Informação da Coordenadora do Serviço de Saúde Ocupacional, mediante e-mail de 15.09.2011, notificada à trabalhadora em 6.10.2011;
- Acta – n.º 41 – da reunião do Conselho de Administração do Centro Hospitalar do ..., EPE, de 26.09.2011;
- Ofício n.º 1992, deste Conselho de Administração, dirigida à trabalhadora, em 27.09.2011, com vários anexos, sob o assunto “transferência interna de serviço com menção de “registada com aviso de recepção”.
- Registo deste ofício e talão de recepção pela trabalhadora no dia 30.09.2011.

1.3. Porque o processo se mostrava confuso – documentos algo dispersos ou desorganizados – contactámos informalmente responsáveis pelos Serviços, e por e-mail, tendo os Serviço de Recursos Humanos dado a seguinte resposta:

... 1. Foram duas as notificações efectuadas à trabalhadora, nomeadamente através do n/ ofício 1992 de 27/11/2011 e do documento da médica de Saúde Ocupacional em 06/10/2011.

2. As peças processuais que foram notificadas à trabalhadora são as que se anexam.

3. A trabalhadora não respondeu a nenhuma das notificações recebidas. ...

Analisada a documentação conclui-se que esta já faz parte do processo anteriormente enviado à CITE.

1.4. A trabalhadora solicita (13.09.2011) o seguinte:

..., enfermeira graduada, a exercer funções nessa Instituição, vem expor e a final requerer:

A exponente tem filhos menores de nome ... e ... cujas idades são 8 e 3 anos.

Exerceu funções durante 10 anos no serviço de Consulta Externa em regime de horário fixo e organizou a sua vida familiar mediante esse horário até o presente momento. A 6 de Setembro de 2011, foi informada que irá prestar serviço no Internamento em regime de horário rotativo a partir do mês de Outubro de 2011.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Seu cônjuge ... é motorista de veículos pesados e exerce funções em horário nocturno que o impossibilita de cuidar dos filhos durante o período da noite.

Assim sendo, vem requerer a V. Exa., para efeitos dos artigos 56º e 57º do C.T. aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, autorização para trabalhar com “flexibilidade de horário”, nos seguintes moldes: efectuar um horário de trabalho que incida entre as 8 e 20 horas, num período de 2 anos;

Junta para os efeitos, os seguintes elementos:

- a) Declaração de que os menores fazem parte integrante do seu agregado familiar;*
- b) Declaração que o outro progenitor tem uma actividade profissional com horário nocturno”.*

- 1.5.** Em 14.09.2011 da Secção de Pessoal do Serviço de Recursos Humanos, foi prestada a seguinte informação:

... A funcionária exerce funções no serviço da consulta externa da UST.

No processo individual não existe qualquer nota de transferência Interna de serviço, no entanto a mobilidade interna de funcionários é da competência do C.A., ouvidos os respectivos responsáveis

Compete à entidade empregadora pública definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais, conforme dispõe o n.º 1 do art.º 132 da Lei n.º 59/2008 de 11.09.

Nos termos do n.º 1 do art.º 135 não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados, sendo que todas as alterações de horários devem ser fundamentados e precedidos de consulta aos trabalhadores afectados

Nos termos do n.º 1 do art.º 56 da Lei 7/2009 de 12.09, o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

Para além do disposto no n.º 4, o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo trabalhador, conforme dispõe no n.º 3 do art.º 56 da referida Lei 7/2009 de 12.09.

Conforme dispõe no n.º 2 do art.º 57 da Lei 7/2009 de 12.09, o empregador pode



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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

Neste caso, o C.A. tem o prazo de 20 dias, contados da recepção do pedido, para comunicar ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos, nas situações referidas nas alíneas a), b) e c) do n.º 8 do mesmo artigo da referida lei.

Apresenta informação clínica relativa a este assunto.

A enfermeira Directora tomou conhecimento.

Anexa-se informação da Médica do Trabalho Dra ...

Ao Conselho de Administração. ...

1.5.1. A informação médica acima referida, via e-mail, diz o seguinte:

De: ... enviada a 07-09-2011 15:11

Para: ...

Cc: ...; ...; ...; ...

Assunto: Aptidão de ...

..., Enfermeira, a exercer funções na Consulta Externa da Unidade de ..., apresentou informação clínica, a qual foi sujeita a avaliação pela Médica do Trabalho.

A informação clínica refere ser da maior conveniência, para a preservação da saúde da profissional, a não exposição a fontes potenciais de contágio por via aérea, nomeadamente em locais de risco elevado.

Actualmente, o CHMA possui instalações e equipamentos adequados ao isolamento de fontes potenciais de contágio por via aérea, o que diminui enormemente o risco ocupacional.

Também no sentido de minimizar o risco ocupacional, o CHMA disponibiliza todos os meios necessários e suficientes para o cumprimento rigoroso das regras básicas de higiene hospitalar e para a imunização adequada.

Perante o exposto, considera-se a trabalhadora apta, sem qualquer condicionamento, quer de local de trabalho quer de horário de trabalho, para o



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

exercício das suas funções.

Atentamente.

...

Responsável do Serviço de Saúde Ocupacional. ...

- 1.6.** A Informação da Coordenadora do Serviço de Saúde Ocupacional, mediante e-mail de 15.09.2011, notificada à trabalhadora em 6.10.2011, consta o seguinte:

... Assunto: Resposta a pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 13 de Setembro de 2011, recebido no Serviço de Saúde Ocupacional a 15 de Setembro de 2011 ..., Enfermeira Graduada, a exercer, actualmente, funções na Consulta Externa da Unidade de ... do Centro Hospitalar do ..., E.P.E, mas estando previsto, a partir do mês de Outubro de 2011, exercer funções num serviço de internamento da mesma unidade, pediu autorização para trabalhar em regime de horário flexível, por ter dois filhos menores de 12 anos, sem qualquer deficiência ou doença crónica, e por o outro progenitor na sua actividade profissional exercer funções em horário nocturno.

Um dos motivos invocados pela trabalhadora, isto é, que o outro progenitor na sua actividade profissional exerce funções em horário nocturno, não se confirma, segundo informação da empresa onde este exerce a sua actividade profissional (em anexo).

Os serviços de internamento necessitam de assegurar serviços de saúde 24 horas por dia e em todos os dias do ano.

A profissão de enfermeira nestes serviços, orientada para os doentes aí internados, tem grandes exigências a nível das relações interpessoais, na responsabilidade e na tomada de decisões críticas, o que a torna uma profissão muito susceptível ao riscos ocupacionais, nomeadamente, acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Dar autorização para a referida profissional de saúde trabalhar em regime de horário flexível num serviço de internamento inviabiliza a realização da escala de trabalho, perturba o ambiente de trabalho e a organização do serviço, impossibilitando o seu normal funcionamento, e provoca sobrecarga horária nos colegas, fonte de stress no trabalho, o que potencia a ocorrência de erros técnicos



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

graves por estes profissionais de saúde, que podem pôr em risco a sua própria integridade física e a de terceiros, nomeadamente, a dos colegas de trabalho e a dos doentes aí internados.

Perante o exposto, e tendo em conta o bem estar de todos os trabalhadores destes serviços e dos doentes aí internados, a trabalhadora não deverá ter autorização para trabalhar em regime de horário flexível, encontrando-se apta, sem qualquer condicionamento, para o exercício das suas funções. ...

- 1.7.** A acta n.º 41 da reunião do Conselho de Administração do Centro Hospitalar do ..., EPE, de 26.09.2011 contem a seguinte deliberação:

... Indeferido o pedido de flexibilidade de horário, solicitado pela Enfermeira ..., considerando a complexidade de funcionamento da Instituição, nomeadamente o fato do Centro Hospitalar funcionar em horário contínuo, isto é, 24 horas/dia, todo o ano, para além de existirem outros colaboradores do mesmo Serviço a pretenderem a mesma modalidade de horário...

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Directiva 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 actividade profissional determina que devem “(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.

- 2.1.1.** A Directiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de Março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Directiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adopção de medidas “(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...) .

2.2. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da Republica Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

(...) d) *Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efectivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

(...) h) *Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*”.

2.2.1. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(...) 1. *Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*

2. *Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)*”.

2.2.2. No âmbito da actividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59º da CRP sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

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

a) (...);

b) *A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;*

c) (...)



2.2.3. E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “Família”:

“(…) 1- *A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (…)*” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”

“(…) 1- *Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.(…)*”.

2.3. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe “*Proibição de discriminação*”:

“(…) 1 – *O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, em razão nomeadamente dos factores referidos no n.º 1 do artigo anterior (…)*”. (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (…).

2.3.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33 a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “*Parentalidade*”, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

“(…) 1 – *A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

2 – *Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade. (…)*”



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.3.2. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, disciplina:

“(…) n.º 1 - “*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, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos*”.

n.º 2 - *Entende-se 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 diário*”.

n.º 3 - “*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*”.

n.º 4 - *O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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*”.

2.3.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “*Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível*” dispõe:

“(…) n.º 1 - *O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho 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:*

i - *que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.*

ii (...)



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

iii (...)

2 - 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.

3 – No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção.

5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7.(...)”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.3.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.3.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(...) a) (...);

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar. (...).”.

2.3.6. A Lei n.º 59/2008 de 11 de Setembro que aprova o *Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas* estabelece o seguinte:

Artigo 22.º

Protecção da maternidade, paternidade e adopção

A entrada em vigor do diploma que regular a matéria da protecção da maternidade e da paternidade, revogando as disposições dos artigos 33.º a 52.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e dos artigos 66.º a 113.º da respectiva regulamentação, aprovada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, determina a cessação da vigência dos artigos 24.º a 43.º do Regime e 40.º a 86.º do Regulamento, aplicando-se de imediato aos trabalhadores que exerçam funções públicas, nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas e de nomeação, com as necessárias adaptações, o disposto naqueles diplomas sobre a mesma matéria.

Compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Directivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

CRP e CT, que devem ser concretizadas, por parte das entidades empregadoras, pela adopção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação com os e as trabalhadoras com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT. Por esta razão a lei exige que o empregador apenas recuse estes pedidos com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objectiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas, não bastando para tal fazer menções genéricas como fez o Conselho de Administração ao mencionar a *complexidade de funcionamento da Instituição*, sem a concretizar, ou em que medida o funcionamento do Serviço 24 horas/dia, todo o ano, poderia ser prejudicado com a execução pela trabalhadora do horário dentro dos limites requeridos ...

- 2.4.** Nestas circunstâncias, não nos parece despiciendo concluir, que a deliberação do Centro Hospitalar do ..., EPE, não pode configurar fundamento que justifique a recusa do pedido, na medida em que não só não concretiza quaisquer razões em concreto como também não demonstra como o horário poderia prejudicar o funcionamento de serviço.
- 2.5.** De realçar que o Serviço de Pessoal, na informação de 14.09.2011, fez menção expressa do teor da legislação aplicável bem como do procedimento legal a seguir. Também não resulta claro que a trabalhadora tenha tido conhecimento dos termos do indeferimento do Conselho de Administração, facto que pode ter contribuído para que aquela não tivesse apresentado a apreciação, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do CT.

III – CONCLUSÃO



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 3.1.** Na sequência do exposto, a CITE delibera opor-se ao indeferimento produzido pelo Centro Hospitalar do ..., EPE, por consubstanciar recusa do pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora, ..., enfermeira graduada da Unidade Hospitalar de ..., nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 3.2.** Tendo em conta que a entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, a CITE recomenda que, na elaboração dos horários de trabalho, deve ser facilitada à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, promovendo assim o direito consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 9 DE NOVEMBRO DE 2011**