



PARECER N.º 217/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a 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 1030 – FH/2011

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 15 de Novembro de 2011 a CITE recebeu do Centro Hospitalar ... cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira graduada a exercer funções no Serviço de ..., bem como do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora, para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2.** No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado em 12 de Outubro de 2011, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** "A Requerente é mãe de duas filhas, ... e ..., respectivamente com as idades de 12 e 1 ano, pois que nascidas, a primeira em 1.1.11.1998 e, a segunda, em 12.09.2010".
 - 1.2.2.** "As identificadas filhas integram o agregado familiar da requerente, estando na sua exclusiva dependência, ou seja, vivem com a requerente em comunhão de mesa e habitação".



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

- 1.2.3.** “A Requerente está actualmente adstrita ao cumprimento de um horário de turnos, não sujeito a rotação em virtude de se encontrar a amamentar, de segunda-feira a domingo, horário que se afigura incompatível com o exercício das suas responsabilidades parentais”.
- 1.2.4.** “Com efeito, a sua filha ..., actualmente com 1 ano de idade, frequenta infantário, de segunda a sexta-feira, entre as 7.30 horas às 18.30 horas, encontra-se encerrado aos feriados e fins-de-semana”.
- 1.2.5.** “Assim, estando a referida ... exclusivamente dependente dos cuidados da Requerente, tem esta estrita necessidade de que lhe seja autorizado um horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira, e entre, em cada dia, as 8.30 horas e as 17.00 horas”.
- 1.2.6.** “Para os aludidos efeitos, pretende que o horário flexível ora requerido perdure até a filha da Requerente, ..., completar a idade de 12 anos, o que ocorrerá em 12.09.2022”.
- 1.3.** Em 31 de Outubro de 2011, a entidade empregadora apresenta à trabalhadora os fundamentos da intenção de recusar o seu pedido de horário flexível, que são, nomeadamente, os seguintes:
- 1.3.1.** “Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do art. 57.º do Código do Trabalho comunica-se a intenção de recusa do pedido de horário flexível da trabalhadora acima identificada, apresentado a 12 de Outubro de 2011, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço, designadamente:”
- 1.3.2.** “A missão dos Hospitais consiste na prestação de cuidados de saúde à população durante 24h por dia, sete dias por semana, organizando os seus serviços e horários em função desse objectivo;”
- 1.3.3.** “O serviço de internamento de ... constitui um serviço de prestação de cuidados que funciona 24h/dia, 365 dias por ano, pelo que a organização do trabalho assenta num regime horário por turnos;”



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

- 1.3.4.** “Citando o enfermeiro-chefe deste serviço: "o tipo de actividade desenvolvida no serviço de ..., prestação de cuidados de saúde, nomeadamente de enfermagem, integrados numa equipa multiprofissional, para além dos horários de funcionamento do mesmo, não permitem a prática da modalidade de horário de trabalho flexível;”
- 1.3.5.** “Da mesma informação, ressalta que o serviço procurou, nos últimos 2 anos, adequar-se às necessidades da requerente, designadamente, em 2010, caracterizado por um absentismo elevado da mesma (108 dias de ausência médica por gravidez de risco e 111 dias de licença de maternidade, prolongados por mais 38 dias em 2011) e em 2011 pelo regresso ao serviço em Março de 2011, com licença de aleitamento até Setembro de 2011;”
- 1.3.6.** “Conforme informação do enfermeiro-chefe, numa equipa de enfermagem de ... jovem, predominantemente feminina e em idade fértil, actualmente dos 19 enfermeiros em prestação de cuidados, apenas 13 estão disponíveis para o trabalho por turnos (2 licenças por gravidez de risco, 1 licença parental e 3 licenças de aleitação / amamentação);”
- 1.3.7.** “Só alguns, poucos, serviços da instituição permitem desenvolver funções de enfermagem dentro do horário solicitado, nomeadamente as consultas externas e hospitais de dia, mas os pedidos de transferência para estes serviços são superiores às necessidades dos mesmos;”
- 1.3.8.** “Pelos mesmos motivos invocados pela requerente, e atendendo à incapacidade do hospital, há enfermeiras em processo de mobilidade para os cuidados de saúde primários;”
- 1.3.9.** “A manutenção da continuidade de cuidados é um dos aspectos capitais da enfermagem, constituindo a passagem de turno um momento imprescindível para o assegurar. Por este motivo, há uma sobreposição entre turnos, no início e no fim de cada um, de modo a permitir esta passagem, sendo que, o horário flexível proposto retira, necessariamente, essa possibilidade;”



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

- 1.3.10.** “Em conclusão, o deferimento imponderado deste tipo de pedidos, atendendo à idade fértil de grande parte das nossas profissionais de enfermagem, iria fazer perigar os objectivos da instituição, na medida em que seria impossível assegurar a prestação de cuidados de enfermagem 24 horas por dia.”
- 1.4.** Em 8 de Novembro, e recepcionada pela entidade empregadora pública a 9 de Novembro de 2011, a trabalhadora enviou à entidade empregadora pública a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa ao seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1.** “..., enfermeira graduada, a exercer funções no Serviço de ..., tendo sido notificada, em 4.11.2011, na sequência do pedido de horário flexível que dirigiu a V. Exa., em 12.10.2011, da intenção de recusa de atribuição do tipo de horário solicitado, vem dizer o seguinte:”
- 1.4.2.** “Funda V. Exa. a intenção de recusa de atribuição de horário flexível à signatária fundamentalmente na seguinte ordem de razões:
- a) "O tipo de actividade desenvolvida no serviço de ..., prestação de cuidados de saúde, nomeadamente de enfermagem, integrados numa equipa multiprofissional, para além dos horários de funcionamento do mesmo, não permitem a prática de horário de trabalho flexível"; e,
 - b) "A manutenção da continuidade de cuidados é um dos aspectos capitais da enfermagem, constituindo a passagem de turno um momento imprescindível para o assegurar. Por este motivo, há uma sobreposição entre turnos, no início e no fim de cada um, de modo a permitir esta passagem, sendo que o horário flexível proposto retira, necessariamente, essa possibilidade".
- 1.4.3.** “Ora, com todo o devido respeito, a primeira razão invocada, não é sequer factualmente verdadeira. Com efeito, dentro do serviço de ... existe um departamento (...) onde é praticado horário das 8.30 horas às 15.30 horas, envolvendo a actividade profissional de um enfermeiro.”
- 1.4.4.** “Mas, independentemente desse facto, ponderados os interesses invocados pela requerente (mãe de filho menor de idade de 1 ano, exclusivamente a seu cargo) e



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

atento o direito conferido no artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho, direito que traduz, em sede de legislação ordinária, a concretização dos princípios constitucionais constantes dos artigos 59.º, n.º 1, alínea b) e 68.º da CRP, seria espectável que tal ponderação impusesse, não a compressão total deste direito, mas um justo equilíbrio entre os legítimos interesses do ..., por um lado, e a efectividade do direito da requerente, por outro.”

1.4.5. “Com efeito, se o óbice é o de assegurar, como se diz na segunda razão invocada, a "passagem de turno", nada impede a concessão à requerente do horário flexível, ainda que se lhe imponha – no que esta está disposta a aceitar – o início do seu trabalho às 8.00 horas e saída às 16.00 horas, com o que sempre ficaria assegurado tal desiderato.”

1.4.6. “O que não parece razoável é a recusa – pura e simples – do horário flexível requerido, quando é certo que nada impede a sua compatibilização com os interesses do serviço.”

1.4.7. “Acresce, por outro lado, que não se vislumbra que o ..., pela sua dimensão, e até acrescida face à decidida fusão com outras unidades hospitalares para a constituição do ..., não possa colocar a requerente a exercer funções em serviço compatível com a tipologia do horário solicitado.”

1.4.8. “Por todas as razões acabadas de referir, a requerente não se conforma com o sentido da decisão que lhe foi comunicada, pelo que espera que a mesma venha a ser reapreciada.”

1.5. O pedido de parecer prévio do Centro Hospitalar ..., datado de 14 de Novembro de 2011, vem referir o seguinte:

1.5.1. “Nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, junto se envia o processo relativo ao pedido de horário flexível da trabalhadora ..., enfermeira no Serviço de ... deste centro hospitalar, para apreciação.”



- 1.5.2.** “Mantém-se a intenção de recusa com fundamento em exigências imperiosas de funcionamento do centro hospitalar, conforme explicitado no documento de fundamentação da intenção de recusa mas propõe-se uma alternativa de horário exclusivamente em período diurno (sempre dentro do período das 08:00 às 16:00 de segunda-feira a domingo), o que vem de encontro ao proposto pela enfermeira no ponto 4 da sua apreciação à intenção de recusa”.
- 1.6.** A entidade empregadora pública anexa, ainda, ao processo:
- Parecer do Enfermeiro Chefe, datado de 19 de Outubro de 2011;
 - Resposta do ... à apreciação da trabalhadora à fundamentação da intenção de recusa, datada de 14 de Novembro de 2011.
 - Declaração da trabalhadora de que a sua filha vive consigo em comunhão de mesa e habitação, datada de 12 de Outubro de 2011.
- 1.7.** Foi ainda pedido, por esta Comissão, à entidade empregadora pública cópia do quadro de pessoal do serviço de ..., bem como o mapa dos horários praticados pelos enfermeiros inseridos nesse serviço; uma média do número de utentes atendidos no serviço de ... e o comprovativo da carta registada, do ..., que recusa o pedido de horário flexível da trabalhadora¹.

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*

¹ Através do site www.ctt.pt, a CITE verificou, mediante a pesquisa de objectos da referência da carta registada do ..., que a referida carta foi enviada à trabalhadora dia 31 de Outubro de 2011, cumprindo assim, a entidade empregadora pública, o prazo de 20 dias previsto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.



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 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 13.º 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 59.º da CRP sob a epígrafe *Direitos dos trabalhadores* recomenda:



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

(...) 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. Relativamente ao caso em apreço convém esclarecer que aos trabalhadores abrangidos pelo Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, são aplicáveis as disposições legais sobre protecção da parentalidade previstas no Código do Trabalho, revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, nos termos do artigo 22.º daquele diploma.

2.3.1. Assim, os artigos 33.º a 65.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, aplicam-se, também, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores que exerçam funções públicas, a partir de 1 de Maio de 2009, nos termos do n.º 2 do artigo 14.º da referida Lei, conjugado com o artigo 88.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril.

2.4. Com efeito, o n.º 1 do artigo 56.º do actual Código do Trabalho (CT) estabelece que *o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e*



habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2.4.1 Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar [alínea *b*] do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.].

2.4.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que *o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, 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.

2.4.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (n.º 2 do artigo 57.º do CT).

2.5. 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;

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

2.5.1. O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que *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.*



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

- 2.6.** No caso em análise, a trabalhadora, mãe de duas crianças com as idades de 1 e 12 anos, requereu um horário flexível de segunda a sexta-feira, entre as 8:30h e as 17:00h.
- 2.7.** Na verdade, a entidade empregadora pública pretende recusar o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa em motivos substanciais.
- 2.8.** Nos termos da lei, a recusa deve ser fundamentada em razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador por este ser indispensável.
- 2.9.** Ora, resulta da análise dos elementos fornecidos pelo ..., nomeadamente do quadro de pessoal do serviço de ..., que o horário flexível requerido pela trabalhadora põe em causa o funcionamento da entidade empregadora pública. De facto, o referido quadro demonstra que são necessários dois enfermeiros para garantir o turno da tarde, das 15:30 às 23:30, dois enfermeiros para garantir o turno da noite, das 23:00 às 08:30, e quatro enfermeiros para garantir o turno da manhã, durante os dias de semana. Relativamente aos fins-de-semana, o serviço conta com menos um enfermeiro, uma vez que o turno da manhã é garantido, apenas, por três trabalhadores.
- 2.10.** O fundamento para o ... recusar o pedido de horário flexível da trabalhadora prende-se com o argumento de que o hospital apenas pode contar com 13 enfermeiros, de uma equipa de 19, para garantir a rotatividade dos turnos.
- 2.11.** Verifica-se, de facto, que da equipa de 19 enfermeiros do serviço de ..., duas enfermeiras encontram-se em licença de gravidez, uma em licença parental e outras 3 a usufruir das dispensas para aleitação/amamentação, incluindo a trabalhadora requerente. Estas últimas usufruem de um horário especial (“M5”), das 08:30 às 16:00 de segunda-feira a domingo.
- 2.12.** Deste modo, aos fins-de-semana, há apenas 7 trabalhadores a garantir os três turnos. Tendo em conta que a equipa de enfermagem se encontra reduzida (de uma equipa de 19, apenas 16 se encontram actualmente a prestar serviço), e que 3



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

trabalhadoras estão a usufruir de um horário especial, não garantindo os turnos da tarde e da noite, conceder a possibilidade da trabalhadora em apreço ser dispensada aos fins-de-semana, implicaria grave prejuízo para os restantes enfermeiros.

- 2.13.** A este cenário acresce o facto da actividade do serviço de ... ter aumentado comparativamente com o ano anterior. Do quadro da “Informação de retorno de Setembro de 2011” podem-se tirar as seguintes conclusões: o número de doentes saídos é superior ao ano de 2010, indo mesmo ultrapassar a meta do serviço anual²; a taxa de ocupação é de 91,25% para as 20 camas do internamento, tendo já em Setembro ultrapassado a meta do serviço anual (83,56%). Tal demonstra que, comparativamente com o período homólogo do ano anterior, o número de doentes internados, o número dos dias de internamento e a taxa de ocupação aumentaram. O serviço de ... vai conseguir atingir, até ao final do ano, as metas que foram contratualizadas com o Ministério da Saúde pois pôde contar com uma equipa de, pelo menos, 16 enfermeiros a garantir os 3 turnos todos os dias da semana. Em alguns casos verifica-se, mesmo, a superação das referidas metas, o que demonstra que a actividade do serviço aumentou³.
- 2.14.** Neste contexto, a entidade empregadora pública apresentou uma solução que se julga equilibrada, porquanto apresenta um horário especial em relação aos restantes horários em vigor no serviço, criado especificamente para esta trabalhadora com responsabilidades parentais por forma a conjugar os interesses de ambas as partes. É, assim, proposto um horário, exclusivamente em período diurno, das 08:00 às 16:00, de segunda-feira a domingo, que a trabalhadora rejeita.
- 2.15.** Da análise do processo remetido à CITE, verifica-se que todos os enfermeiros, com excepção das 3 trabalhadoras que se encontram a usufruir de horário por turnos não rotativo, em virtude de estarem a amamentar, prestam a sua actividade em regime de turnos rotativos, e que, no que respeita à trabalhadora em apreço, por ter responsabilidades familiares, a entidade empregadora pública concebeu um

² Da análise do quadro resulta que o número de doentes saídos até ao final do ano será de 685, o que supera a meta do serviço anual (610).



horário especial que, de acordo com o possível e sem inviabilizar a actividade do serviço, permite a harmonização de ambos os interesses.

- 2.16.** No caso em análise, afigura-se aceitável a justificação do empregador para recusar o requerimento da trabalhadora tal como formulado, pois, na realidade, caso o serviço não possa contar com a requerente no horário especial que lhe propõe, ver-se-á na contingência de não conseguir assegurar convenientemente a prestação de cuidados que funciona 24 horas por dia, nos 7 dias por semana, correndo ainda o risco de vir a sobrecarregar outros/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares idênticas ou de não cumprir o serviço público a que está obrigado.

Na verdade, sendo possível ao empregador facilitar a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, a sua concretização traduz-se no cumprimento de um dever legal e, nessa medida não deve implicar tratamento menos favorável de qualquer trabalhador/a com responsabilidades familiares semelhantes.

Tal orientação consta, aliás, do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010⁴, que, a propósito da eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães, refere: *“(…), 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 art.º 45.º do Código do Trabalho⁵, 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, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efectuada com o retorno à rotação de horário.”*

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE delibera não se opor à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos requeridos pela trabalhadora ...,

³ Comparativamente com o contratualizado com o Ministério da Saúde, relativamente à meta do serviço acumulado, verificam-se mais 56 doentes saídos, mais 407 dias de internamento e uma taxa de ocupação mais elevada em 7,69 pontos percentuais.

⁴ Proferido no âmbito do processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em www.dgsi.pt



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

enfermeira no serviço de ... do Centro Hospitalar ..., por considerar ser a solução mais equilibrada de acordo com os interesses em causa.

- 3.2.** Recomendar ao Centro Hospital ... que conceda, à trabalhadora, o horário que lhe propôs, de modo a favorecer a conciliação da actividade profissional com a sua vida familiar.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT) E COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP)

⁵ Actual artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
RUA VIRIATO, N.º 7, 1º 2ºe 3º 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217803700 • FAX: 213104661 • E-MAIL: cite@cite.gov.pt