

PARECER N.º 139/CITE/2012

Assunto: Parecer relativo a pedido de horário específico de trabalhadora com responsabilidades familiares
Processo n.º 698 – DV/2012

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 27.07.2012, da Vice-Presidente do Conselho Diretivo da ..., pedido de emissão de parecer relativo à recusa do “Pedido de horário específico” apresentado pela trabalhadora ..., Técnica Superior, a exercer funções de Educadora na ..., nos seguintes termos:

“Assunto: Parecer Prévio relativo a pedido de horário de trabalhadora com filhos menores de 12 anos.

De acordo com o estipulado no acordo coletivo de entidade empregadora pública, celebrado entre a ..., e o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores, na área do acolhimento institucional e residencial é aplicável a modalidade de trabalho por turnos, funcionando em laboração contínua. No passado mês de fevereiro, a técnica superior ..., com funções de educadora, encontrando-se até ao próximo dia 4 de outubro com redução de horário para amamentação, e praticando horário com 2 turnos, das 7h às 12h e das 12h às 20h, veio solicitar um horário específico ou jornada contínua, (das 8h às 15h ou 8h às 14h). A atribuição de horário fixo a um elemento de uma equipa educativa levanta fortes constrangimentos aos restantes elementos da equipa, que passariam a rodar, maioritariamente pelos turnos intermédios e noturnos, (os turnos desenrolam-se entre as 7h e as 24h).

A ... conta, ainda, neste grupo profissional, com um grande conjunto de trabalhadores com filhos menores de 12 anos, não deixando, contudo de, na sua



gestão, tentar conciliar os interesses dos/as trabalhadores/as. Assim, propôs à técnica uma flexibilidade na atribuição dos seus turnos, ficando dispensada do último turno que termina às 24h. Sublinhe-se que o turno da manhã tem que se iniciar às 7h para que as crianças sejam acompanhadas nas rotinas do acordar, da higiene pessoal e alimentação e acompanhamento à escola.

Todavia, o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores considera que a ... não procedeu à obrigatoriedade de consultar essa Comissão sobre a recusa do horário flexível, embora referindo-se a um quadro legal não aplicável, (cópia do ofício do sindicato em anexo).

Face ao exposto, solicita-se a essa Comissão parecer relativamente à situação acima descrita e se o tratamento que a ... tem dado a esta questão é o legalmente devido.”

- 1.2.** O requerimento apresentado pela trabalhadora em 29.02.2012, é formulado nos termos que se transcrevem:

“Assunto: Pedido de horário específico

..., educadora na ... do ..., tendo em conta que sou mãe de 2 crianças, 1 e 6 anos, sendo que o meu marido já tem trabalho por turnos atribuído e o período de funcionamento da creche e ATL dos meus filhos ser das 7h30 às 19h, venho por este meio solicitar um horário específico conforme o Acordo coletivo de trabalho n.º 4/2010, de 2ª a 6ª com horário de 7 horas (8-15h) ou jornada contínua de acordo com a cláusula 7ª alínea 3a (8h-14). Em alternativa solicito a minha mobilidade para o serviço de Educação e Formação, onde já desempenhei funções e mais facilmente será possível cumprir o Acordo coletivo de trabalho n.º 4/2010.”

- 1.2.1.** Manuscrito no referido pedido consta o despacho da Diretora Executiva, de 2.03.2012, conforme se transcreve:

“Apesar de perceber as razões que fundamentam o pedido da Srª Educadora, não

poderei dar parecer positivo, dado que os horários pretendidos não se adequam às funções específicas do educador, no ...”

- 1.3.** Em 22.06.2012, a trabalhadora apresentou reclamação do Despacho do Conselho Diretivo de 23.05.2012, conforme se transcreve:

“..., técnica superior, a exercer funções na ..., residente na Av. ..., vem apresentar

RECLAMAÇÃO

do despacho de V. Excia de 12/05/23, nos termos e com os fundamentos seguintes:

1. A Reclamante é mãe de 2 crianças, ... e ..., de 7 anos e 20 meses, respetivamente.

2. As quais frequentam a Creche e o ATL, situados em ... e instalados em edifícios diferentes, não obstante pertençam ambos à ... (Doc. 1, que se anexa e tem por inteiramente reproduzido).

3. Entidades cujo horário de funcionamento é o seguinte: das 7horas e 30 minutos até 19H.

4. O marido da reclamante, ..., trabalhador da ..., com a categoria de Vigilante, - exerce a sua atividade profissional “em regime de turnos rotativos”, como se comprova pela “Declaração” ora anexa como doc. 2, a qual igualmente se tem aqui por inteiramente reproduzida.



5. A reclamante também exerce as suas funções em regime de turnos rotativos, entre as 7 e as 20 Horas, provisoriamente, em função da redução de horário para a amamentação da filha, ..., sendo após esta redução das 7 às 24H.

6. Conferindo os horários de trabalho da reclamante e do seu marido, conjugados estes com o horário de funcionamento da Creche e do ATL frequentados pelos seus filhos, verifica-se que aqueles são incompatíveis com este, inviabilizando a assistência e o apoio de que as crianças imprescindivelmente carecem, atentas as respetivas idades.

7. A reclamante, com vista a garantir o direito dos filhos, requereu um horário específico.

8. O qual lhe foi indeferido pelo referido despacho de V. EXcia, de 12/05/23, do seguinte teor:

“Concordo com o parecer pelo que se indefere o pedido solicitado. Remeta-se à Sra. Diretora Executiva de ... para análise de eventual ajustamento de horários, caso seja possível”.

9. Na sequência deste ato, o assunto foi remetido para a Sra Assessora, Dra. ..., a qual não deu solução ao problema, continuando a reclamante a praticar o horário de trabalho referido em 5 supra.

10. Incompatível com a assistência dos filhos.

11. Atento o parecer sobre que sustenta o ato reclamado, o mesmo conclui, justamente, por tal incompatibilidade, uma vez que a reclamante cumpre um horário de trabalho por turnos, incluindo fins de semana e feriados.



12. Sendo certo que ocorrendo conflito de interesses, não pode o mesmo ser resolvido contra os direitos fundamentais de 2 crianças de tenra idade, retirando-lhe a assistência e o apoio dos pais a que irrecusavelmente têm direito e de que, como é notório, imprescindivelmente carecem.

13. De resto, fere a consciência humana deixar duas crianças ao desamparo de tais direitos cujo exercício é crucial e de relevância inultrapassável para o desenvolvimento da sua personalidade, atentas as respetivas idades.

Termos em que requer:

a) A reapreciação do despacho de V. Excia de 12/05/23 e, em consequência:

b) Lhe seja concedido um horário flexível, compatível com a assistência e o apoio de que os filhos, de 7 anos e 20 meses de idade, têm direito e do que, repete, imprescindivelmente carecem (cfr., nomeadamente, art. 24º e segs. do Contrato do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei nº 59/2008, de 11/09).”

1.4. Em 17.07.2012, a entidade empregadora pública recebe do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores, a seguinte exposição:

“A trabalhadora ..., da ..., ... em que é aplicável a Lei 59/2008, 11 de setembro, ..., solicitou horário flexível, para acompanhamento de filhos menores de 1 ano e 6 anos, tendo apresentado requerimento à data de 29 de fevereiro de 2012, e posteriormente a 20 de junho de 2012. Ora a ... não solicitou parecer prévio de recusa do horário flexível à CITE, de acordo com as competências da CITE, que se decalcam do seu site:

“se a entidade empregadora pretender recusar o pedido de trabalhador ou trabalhadora, com responsabilidades familiares, para prestar atividade em trabalho a tempo parcial ou em horário flexível, tem que solicitar parecer prévio à CITE, no prazo legal, apresentando para tanto fundamento em exigências imperiosas do



funcionamento da empresa, ou da impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (artigo 57.º do Código do Trabalho), constituindo contraordenação grave a violação deste dever. Para efeito de instrução do pedido de parecer prévio, a entidade empregadora deve enviar CITE, juntamente com uma exposição fundamentada das causas da intenção de recusa, toda a documentação que comprove a situação, nomeadamente os mapas de pessoal e respetivos horários”

Ora sucede que a ... não tomou esta providência (parecer prévio não foi solicitado), e tendo em conta a legislação aplicável e os alertas realizados pelo Sindicato (ver ofício enviado), se conclui que o horário flexível deve ser implementado imediatamente, tendo em conta que não existiu este procedimento para possível recusa.”

1.5. São, ainda, juntas ao processo cópias dos seguintes documentos:

- Informação N.º 119/.../2012, de 26.04.2012, da qual consta os despachos manuscritos da Diretora de Serviços de 27.04.2012 e da Presidente do Conselho Diretivo de 23.05.2012;
- Dois recibos da ...;
- Declaração da empresa ...;
- Acordo Coletivo de Trabalho n.º 4/2010, de 8 de julho;
- Ofício do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores, de 12.04.2012;
- Vários despachos manuscritos nos documentos que compõem o processo remetido à CITE.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68º da Constituição da República Portuguesa 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.”

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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.”*

2.3. 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 proteção 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.

2.4. No que respeita ao direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar destacam-se três figuras jurídicas, podendo os trabalhadores em funções públicas, com filhos menores de 12 anos, requerer:

2.4.1. Com 30 dias de antecedência, a prestação de trabalho em regime de horário flexível, podendo escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, não implicando redução do horário de trabalho;

2.4.2. Com 30 dias de antecedência, a prestação de trabalho em regime de tempo parcial, após gozar a licença parental complementar, trabalhando metade do tempo completo, salvo acordo em contrário e, conforme o pedido, o trabalhador prestar atividade diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, implicando redução proporcional na retribuição;



2.4.3. A prestação de trabalho em regime de jornada contínua, que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuando um único período de descanso não superior a 30 minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho, determinando uma redução do período normal de trabalho diário, nunca superior a uma hora, sem redução de retribuição.

No caso em apreço, esta modalidade de horário vem prevista no Acordo Coletivo de Trabalho n.º 4/2010, de 8 de julho (Cláusula 7ª), aplicável aos trabalhadores que exercem funções na ..., vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado e indeterminado, filiados no Sindicato dos Trabalhadores da função pública do Sul e Açores.

2.5. Importa, então, apreciar as normas aplicáveis a cada uma das figuras jurídicas supra referidas, de modo a avaliar quando é que, à CITE, compete, nos termos da lei, pronunciar-se, mediante parecer prévio, sobre a intenção de o empregador recusar a atribuição dos aludidos regimes.

2.6. Ora, tal como abordado supra, a lei ordinária prevê, no n.º 1 do artigo 55.º do Código do Trabalho, o direito do trabalhador com filho menor de 12 anos, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, a trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial, dependendo, a referida possibilidade, de requerimento apresentado ao empregador, com 30 dias de antecedência, e desde que reunidos os elementos constantes das alíneas a), b), i); ii) e iii) e c) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, podendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.¹

2.7. Por seu turno, ao abrigo da premissa acima referida, permite o artigo 56.º do mesmo diploma legal, que um trabalhador com filho menor de 12 anos, que com ele

¹ Vd. N.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

viva em comunhão de mesa e habitação, trabalhe em regime de horário de trabalho flexível, podendo este direito ser exercido por qualquer um dos progenitores ou por ambos, esclarecendo o n.º 2 do mesmo preceito que horário flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, devendo obedecer a alguns requisitos, nomeadamente:

- Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- Indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não interior 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 normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas;
- Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.7.1. Neste regime de trabalho, o trabalhador 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.

2.8. No que concerne ao pedido a formular ao empregador, quer para passagem a regime de trabalho a tempo parcial quer para passagem a regime de trabalho em horário flexível, concretiza o n.º 1 do artigo 57.º que o trabalhador que pretenda usar uma das faculdades o deve solicitar à entidade empregadora, por escrito, com a antecedência de 30 dias, desde que reúna os requisitos legais.

2.9. Importa destacar que, no caso de pretender recusar o pedido, a entidade empregadora deve fundamentar a sua intenção e submeter o processo à emissão de parecer prévio pela CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do trabalhador, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos seus



precisos termos.²

- 2.10.** Relativamente à competência para emissão de parecer prévio pela CITE, é de salientar que a previsão legal contida no artigo 299.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, foi expressamente revogada pelo artigo 16.º da Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, que aprovou a orgânica da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, definindo o seu artigo 3.º as competências próprias e de assessoria da Comissão. Atualmente, o Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, estabelece como atribuição da CITE *emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos*, pelo que é ao abrigo do artigo 2.º e da alínea c) do artigo 3.º do diploma referido que a entidade empregadora, privada ou pública, deve solicitar a emissão de tal parecer.
- 2.11.** Neste sentido, e uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode 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 trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, ou não solicitar o parecer à CITE, conforme referido, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos das alíneas a) e c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.12.** 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

² Vd. N.ºs 5 e 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.³

2.13. Quanto ao regime de trabalho em jornada contínua é de referir que o artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, não atribui à CITE competência para emissão de parecer prévio à recusa da atribuição de tal regime.

Na verdade, o regime de jornada contínua não é suscetível de ser confundido com os regimes de horário previstos nos artigos 55.º e 56.º do Código do Trabalho, porquanto:

2.13.1. Difere do regime de trabalho a tempo parcial, nomeadamente por não implicar redução da retribuição. Com efeito, enquanto que o regime de jornada contínua não implica redução da retribuição, o mesmo não acontece no trabalho a tempo parcial no qual a retribuição é reduzida proporcionalmente à redução do tempo de trabalho.

2.13.2. Difere do regime de horário flexível, designadamente pela redução de tempo de trabalho e por considerar tempo de trabalho o intervalo para descanso. Na verdade, enquanto que a jornada contínua implica redução do tempo de trabalho diário, o mesmo não acontece no regime de horário flexível.

2.14. Como vem sendo referido, embora o regime de jornada contínua seja considerado um dos instrumentos que pretendem viabilizar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, o mesmo não se confunde com os regimes previstos nos artigos 55.º e 56.º do Código do Trabalho, pelo que a sua recusa pelo empregador não se encontra legalmente sujeita à emissão de parecer prévio da CITE, nos termos do artigo 57.º do mesmo Código, não competindo à Comissão pronunciar-se de acordo com o previsto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, uma vez que, de acordo com o princípio da legalidade da competência previsto no n.º 1

³ Vide, artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

do artigo 29.º do CPA, *A competência é definida por lei ou por regulamento e é irrenunciável e inalienável, sem prejuízo do disposto quanto à delegação de poderes e à substituição.*

2.15. Neste sentido, e não obstante esta Comissão não emitir parecer prévio à recusa de concessão de horários em regime de jornada contínua, de acordo com o disposto na alínea f) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, à CITE compete informar que o empregador deve proporcionar aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, em conformidade com o correspondente princípio consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa devendo o mesmo empregador, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar essa mesma conciliação nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, uma vez que se afigura que tais preceitos se aplicam aos trabalhadores que exercem funções públicas, de acordo com o previsto no artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, por se tratar de matéria que regula a proteção da maternidade e da paternidade.

2.16. Quanto ao concreto pedido realizado pela trabalhadora, e considerando que o período normal de trabalho diário possa ser de 7.00h (n.º 2 da Cláusula 4ª), a trabalhadora solicitou um horário específico, para acompanhamento dos filhos menores de 12 anos, com uma amplitude de 7 horas (8.00h-15.00h) ou uma jornada contínua de 6.00h (8.00h-14.00h), pelo que, cumpre esclarecer o seguinte: A trabalhadora não contemplou a existência de um intervalo de descanso, que consubstancia um requisito essencial do regime de horário flexível. Neste sentido, para a prestação de 7.00h diárias de trabalho, a trabalhadora teria necessariamente de iniciar a sua atividade em horário anterior às 8.00h ou terminá-lo em horário posterior às 15.00h, ou estar disponível para compensar os períodos de trabalho em falta, no período de quatro semanas, o que não se afigura ter sido o



pretendido, conforme redação do pedido apresentado em 29.02.2012.

- 2.17.** De referir, ainda, que a trabalhadora, na reclamação da decisão da entidade empregadora pública sobre o seu pedido inicial, requereu a reapreciação da decisão e a consequente atribuição de um horário flexível compatível com a assistência e o apoio aos seus filhos, mas não alterou o pedido inicialmente formulado, mantendo os seus pressupostos.
- 2.18.** Na verdade, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do seu tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário e o restante período normal de trabalho diário, muito embora tenha de ser prestado, pode ser gerido conforme a conveniência do trabalhador, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.19.** Em rigor, esta modalidade de horário traduz-se na escolha, pelo trabalhador, dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, atendendo ao pedido do trabalhador requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, a não ser que a duração tenha de ser reduzida, na medida do necessário, para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do serviço. Exemplificativamente, para uma prestação diária de 7.00h, os períodos para início e termo do trabalho diário deverão ser de 2h20m.
- 2.20.** Como referido em 2.16. e 2.17. não se afigura que a trabalhadora pretendesse a atribuição de um horário flexível uma vez que não contemplou qualquer intervalo de descanso, o que contraria a caracterização legal do horário flexível que prevê



necessariamente uma pausa, ainda que não superior a duas horas, nem inferior a, pelo menos, 30 minutos, de acordo com a doutrina da CITE constante do Parecer n.º 15/CITE/2010.⁴

- 2.21.** Neste contexto, e no que se refere ao pedido formulado em 29.02.2012 e à reclamação de 22.06.2012, não incumbia à entidade empregadora pública solicitar parecer prévio à recusa, dado que, de acordo com os motivos referidos, o peticionado não se enquadra na previsão legal prevista no artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.22.** Não obstante, deve a entidade empregadora pública facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em cumprimento dos normativos referidos no ponto 2.15. do parecer, designadamente, atribuindo turnos à trabalhadora que preferencialmente não coincidam com a prestação de trabalho do pai dos menores, nos horários em que o agregado familiar não dispõe de apoios de creche e ATL.
- 2.23.** Ainda assim, e caso a trabalhadora queira, poderá solicitar a prestação de trabalho em horário flexível, devendo para o efeito cumprir os requisitos previstos para este tipo de pedido e que constam dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

⁴ Parecer n.º 15/CITE/2010:

2.2.3. Parece razoável que a duração mínima do intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível possa ser de 30 minutos, como já era essa a previsão da alínea c) do n.º 4 do artigo 18.º do D.L. n.º 230/2000, de 23 de setembro, que regulamentava a lei da proteção da maternidade e da paternidade, posteriormente revogado pela alínea r) do n.º 2 do artigo 21.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o anterior Código do Trabalho.

2.2.4. A referida alínea c) do n.º 4 do artigo 18.º do D.L. n.º 230/2000, de 23 de setembro, dispunha que o *horário flexível deve estabelecer um período para intervalo de descanso, não superior a duas horas nem inferior a 30 minutos.*

2.2.5. De facto, a redução do período para intervalo de descanso, de uma hora para 30 minutos, no âmbito do horário flexível, contribui para atingir o seu objetivo fundamental, que é o de conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a vida familiar.”

III – CONCLUSÕES

Face ao exposto, a CITE delibera o seguinte:

- 3.1. A ..., não estava obrigada a solicitar pedido de parecer prévio à recusa do requerimento, de 29.02.2012, e à reclamação, de 22.06.2012, elaborados pela trabalhadora ..., porquanto o que aí se requereu não se enquadra na previsão legal do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 3.2. Recomendar à ..., que permita à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, designadamente, atribuindo turnos à trabalhadora que preferencialmente não coincidam com a prestação de trabalho do pai dos menores, nos horários em que o agregado familiar não dispõe de apoios de creche e ATL, no cumprimento do princípio consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, uma vez que se afigura que tais preceitos se aplicam aos trabalhadores que exercem funções públicas, de acordo com o previsto no artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, por se tratar de matéria que regula a proteção da maternidade e da paternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 13 DE AGOSTO DE 2012**