

## PARECER N.º 220/CITE/2016

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa 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 703 – FH/2016

### I – OBJETO

1.1. Em 18.04.2016, a CITE recebeu, por e-mail, da Assistente Técnica do ... (...), cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, ..., com a categoria profissional de enfermeira, a exercer funções no Serviço de Urgência Geral, 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. O pedido de horário flexível elaborado pela trabalhadora, entrado no dia 22.03.2016, conforme registo de entrada neste ..., tem o seguinte teor:

*“(...) Eu, ..., Enfermeira a exercer funções no Serviço de Urgência Geral do ..., com o no mecanográfico (...) venho por este meio solicitar autorização para trabalhar em regime de horário flexível (ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho aprovado pela lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro), atendendo aos seguintes motivos:*

*- Vive comigo o meu filho de 8 meses (anexo comprovativo – comunhão de mesa e habitação):*

- *O meu marido trabalha em regime de horário fixo (tarde/noite), sem possibilidade de alteração:*

*A atual retaguarda familiar (isto é, a avó materna) que tem viabilizado o meu trabalho por turnos irá deixar de existir temporariamente, por motivo de doença em tempo indeterminado.*

*Deste modo, tendo por base os pressupostos legais, pretendo usufruir do referido regime a partir do dia 1 do mês de abril de 2016, em horário de trabalho fixado entre as 8h e as 17:30h, de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira, podendo-me ser atribuído mais um turno ao domingo, mediante o interesse do serviço, de manhã, ou tarde, ou noite (no horário praticado pelo Serviço).*

*Pretendo usufruir do referido horário num período entre 30 a 60 dias.*

*Peço deferimento do pedido (...)*”.

**1.3.** Na sequência deste pedido, após os respetivos despachos/encaminhamentos, o Senhor Enfermeiro Chefe do Serviço da trabalhadora, emitiu o seguinte parecer em 24.03.2016, comunicado à trabalhadora por e-mail de 18.04.2016:

*“(...) Parecer da chefia de Enfermagem à pretensão de flexibilidade de horário de:*

*... (...)*

*Informação do Chefe do Serviço em que a colaboradora está colocada.*

*Por forma a facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, foram desenvolvidos métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade para com os colaboradores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente. No que diz respeito ao prazo longo pressuposto do pedido de trabalho em regime de horário flexível e em situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos em que não exista o número mínimo de colaboradores que garantam o funcionamento do Serviço de Urgência Polivalente poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente pelos colaboradores com direitos*

*comparáveis o dever de garantir o funcionamento do serviço nos horários a descoberto.*

*O Serviço de Urgência Polivalente exige para o seu funcionamento um regime de turnos permanente total, operando 365 dias no ano, 24 horas dia. Importa referir que nos termos do n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, quando existem horários organizados e assentes em turnos “os turnos devem na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores” que agora ficam assimetricamente desorganizados pelos direitos esgrimidos no pedido de flexibilidade de horário. O roulement aplicado à equipa em geral organiza-se em sequências de turnos modulares, a saber: Tarde (15:00h-> 22:30h), Manhã (08:00h-> 15:30h), Serão/Noite (22:00h-> 08:30h), Descanso Complementar ou Descanso Semanal por forma a aplicar uma rotatividade o mais justa e equilibrada possível.*

*Assume-se ainda que, sendo certo que a atribuição de horário flexível aos colaboradores com responsabilidade familiares não é um direito absoluto, não os exonera do cumprimento das suas obrigações e deveres laborais e contratuais, designadamente de assegurar o cumprimento do período normal de trabalho diário a que estão obrigados ou ao cumprimento de ordens legítimas, podendo ter de ceder nos casos de colisão de direitos, nos termos do disposto do artigo 335.º do código civil, sendo legítimo, por exemplo, que, em caso de inexistência de outros trabalhadores, exigir a presença da trabalhadora no seu local de trabalho para a prestação de trabalho em tempo que, em princípio, não estaria obrigada.*

*No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo colaborador, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.*

*De acordo com a Lei de Bases da Saúde a exigências de qualificação profissional é um direito que assiste a todo o cidadão, assim como ser tratado pelos meios adequados, humanamente e com prontidão, correção*

*técnica, privacidade e respeito. A formação do pessoal deve assegurar uma qualificação técnico-científica tão elevada quanto possível tendo em conta o ramo e o nível do pessoal em causa, sem esquecer a preocupação da melhor utilização dos recursos disponíveis.*

*Para poder atender a todos os pressupostos previamente exarados, a chefia de enfermagem do SU Polivalente propõe-se mensalmente fazer atribuir os horários requeridos para o efeito a todos os trabalhadores com horário flexível e só no fim dessa difícil tarefa de harmonização é que estará em condições de concluir pela eventual recusa parcial ou total, fazendo a declaração das razões da existência de exigências imperiosas ao seu funcionamento.*

*A flexibilidade de horário, pretendida entre as 08:00 h e as 17:30 h de segunda a sexta-feira, quando praticada no SU Polivalente permite apenas a atribuição do Turno M que se verifica atualmente das 08:00 h às 15:30 h.*

#### **Quando praticado no SU Geral**

*Neste turno e especificamente na área de cuidados, são necessários 15 colaboradores dos quais 8 têm de ter competências clínicas e profissionais específicas para que possam ocupar o posto de trabalho.*

*Um enfermeiro **Coordenador de Equipa de Enfermagem;***

*Dois enfermeiros com competências para **OBS;***

*Dois enfermeiros com competências em **Triagem de Manchester;***

*Dois enfermeiros com competência em **Reanimação;***

*Um enfermeiro com competências em **Ortopedia.***

#### **Quando praticado no SU de Pediatria.**

*Neste turno e especificamente nos dias úteis na área de cuidados pediátricos, são necessários três colaboradores dos quais dois têm de ter competências clínicas e profissionais específicas para que possam ocupar o posto de trabalho.*

*Um enfermeiro **Coordenador de Equipa de Enfermagem;***

*Dois enfermeiros com competências em **Triagem de Manchester.***

*Os meios humanos disponíveis por turno, pelo eventual deficit nas suas qualificações não podem colocar em causa a qualidade dos cuidados que são necessários, ou ocasionar situações de gravidade para com os doentes urgentes tais como erros terapêuticas, infeções nosocomiais, quedas, que em situações extremas podem conduzir à morte.*

*Nesta equipa já existem várias conceções de flexibilidade de horário para escalas semelhantes pelos mesmos motivos (apoio a filhos de idade inferior a 12 anos).*

*Atendendo às exigências específicas de funcionamento do Serviço de Urgência Polivalente, o horário solicitado pelos detentores de horários flexíveis, será concedido da seguinte forma:*

*Na fase de planeamento do Plano Mensal de Trabalho, todos os setores de trabalho específicos supracitados, serão convenientemente assegurados primeiramente pelos detentores do direito à flexibilidade de horário, se detentores da competência para o assegurar. Se tal não for exequível, sê-lo-ão pelos restantes enfermeiros que o garantam. Seguidamente os restantes setores que não necessitam de competências especiais serão atribuídos prioritariamente ao remanescente dos detentores de horário flexível.*

*Quando surgir a impossibilidade funcional de colocar todos os colaboradores nos turnos requeridos (essencialmente manhãs) serão colocados nos turnos da Tarde ou Serão/Noite.*

### **Bolsa de Horas.**

*O recurso a bolsa de horas pelo incremento das horas semanais de trabalho existe para garantir o normal funcionamento do Serviço de Urgência. Esta é uma prática recorrente porque necessária para garantir o normal funcionamento do serviço e que será distribuída equitativamente por todos os colaboradores detentores de flexibilidade de horário ou não.*

### **Substituição de ausências não previstas.**

*A redução não programada dos efetivos previstos em PMT (Plano Mensal de Trabalho) é considerada como grave prejuízo para serviço pelas*

*implicações que resultariam na quebra de segurança e qualidade na prestação dos cuidados de enfermagem.*

*As ausências não previstas em PMT (Plano Mensal de Trabalho) carecem de substituição para manutenção dos níveis de efetivos previstos, e considera-se indispensável para prevenir prejuízo grave para o utente e para a instituição que se destina à satisfação de necessidades sociais impreteríveis. O trabalho adicional requerido por esse fundamento, é considerado motivo de força maior, sendo pela sua natureza, eventual e transitório.*

*Os critérios de seriação em uso neste serviço e já adaptado às contingências da Flexibilidades de Horário são:*

*Critérios para determinação do elemento que suprirá a ausência.*

*Substituições de ausências não previstas com menos de 48 horas antes da sua efetivação.*

*Substituições de ausências não previstas, não anunciadas, com menos de 48 horas antes da sua efetivação.*

*1.º Seguirá turno algum substituto voluntário;*

*2.º Continuará o turno aquele que estiver escalado para o setor a substituir.*

*Substituições de ausências não previstas, previamente anunciadas, antes do início da rendição da equipa, com menos de 48 horas antes da sua efetivação.*

*1.º Atribuir de imediato turnos a quem apresenta indisponibilidades com disponibilidades.*

*2.º Atribuir turnos a quem apresenta disponibilidades.*

*3.º Na ausência de ofertas fora dos enfermeiros escalados.*

*Critérios de atribuição.*

*Sem a intervenção da chefia de enfermagem sob a liderança do coordenador de equipa de enfermagem:*

*Princípios gerais*

*1.º Seguirá turno algum substituto voluntário:*

2.º Será feito sorteio entre os enfermeiros escalados para o turno a ser substituído.

*Primeira seleção.*

*Critérios de exclusão*

*Escalado para desempenhar funções no turno deficitário ou no imediatamente subsequente incluindo a ...;*

*Escalados nos dois turnos anteriores ao turno deficitário;*

*Escalados para substituir ausências não previstas no turno anterior ao turno deficitário;*

*Enfermeiros com horário de amamentação.*

*Enfermeiros com flexibilidade de horário.*

*Segunda seleção.*

*(...)*”.

1.3.1. No dia 18.04.2016 a trabalhadora foi notificada, conforme tomada de conhecimento manuscrita no pedido, na sequência dos pareceres e da hierarquia, que aqui se dão por reproduzidos, nomeadamente os de 5.04.2016 e 11.04.2016.

1.4. Do processo não consta apreciação à intenção de recusa apresentada pela trabalhadora à entidade empregadora, sublinhando-se que este expediente foi enviado à CITE no mesmo dia em que aquela foi notificada, sem que, por isso, tivesse decorrido, os cinco dias previstos na lei para a entrega daquela tomada de posição pela trabalhadora.

1.5. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

*“(...) c) 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 (...)*”.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** A Diretiva 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 atividade 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.

**2.1.2.** A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção 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 República 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 efetivação 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 atividade 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:

*“(...) 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 atividade 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 proteção da sociedade e do Estado e à efetivação 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 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.(...)”.*

**2.3.** 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, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores 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.º 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 proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)*”

**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 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”.*

**2.3.3.** 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 (...)*

*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 receção 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 receção.*

*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 receção 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 contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...)”.*

**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 atividade 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 atividade profissional com a vida familiar.(...);”.*

**2.4.** Na sequência de todo o exposto, 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 Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.5.** 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, 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, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho. E, em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57º do Código do Trabalho.

**2.6.** Ora, no caso vertente, verifica-se a legitimidade da requerente e a regularidade do seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível, tendo expressamente declarado que é mãe de um filho de cerca de oito meses de idade, com o qual vive em comunhão de mesa e habitação, conforme reproduzimos no ponto 1.2 do presente parecer, e, a entidade empregadora vem recusar este pedido conforme reproduzimos no ponto 1.3. e despachos e pareceres que aqui se dão por reproduzidos.

**2.7.** Da análise do processo verifica-se que:

- a entidade empregadora remeteu o processo à CITE no dia 18.04.2016, para a emissão do parecer prévio, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do CT;
- o pedido da trabalhadora deu entrada nos serviços daquela entidade no dia 22.03.2016;
- a trabalhadora foi notificada da recusa no dia 18.04.2016,

Assim sendo, considerando que o prazo legal de 20 dias, previsto no n.º 3 do mencionado artigo 57.º, terminou no dia 11.04.2016, deve o pedido da trabalhadora ser considerado aceite nos seus precisos termos, na medida em que esta foi notificada 7 dias depois do prazo legal, tal como determina a alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo 57.º do CT.

### III – CONCLUSÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer desfavorável à recusa do pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora porquanto, nos termos do previsto na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido desta foi aceite nos seus precisos termos.

3.1.2. A entidade empregadora ... deve elaborar o horário flexível tal como requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., detentora da categoria de enfermeira, a exercer funções no Serviço de Urgência Geral, promovendo condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 127.º, bem como elabore horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho e o artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP).

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11.05.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**