

## PARECER N.º 498/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 12.02.

Processo n.º 1570 – FH/2016

### I – OBJETO

- 1.1. Em 19.09.2016, a CITE recebeu do ... cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela 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 12.02.
- 1.2. Em 12.08.2016, a requerente que é enfermeira, a desempenhar funções *no serviço de Medicina 2 - Unidade C*, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Vem, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, solicitar a V. fixa, a atribuição de horário flexível de trabalho, com base nos seguintes fundamentos:*

- 1.2.2.** *A Requerente está ao V/ serviço desde 11 de maio de 2009, estando adstrita a um horário de 40 horas semanais, que cumpre tanto em horário diário, como em horário noturno e/ou em turnos.*
- 1.2.3.** *Acontece que, no passado dia 1 de julho de 2016, a Requerente foi mãe de ..., com quem vive atualmente em comunhão de mesa e habitação, juntamente com o seu marido.*
- 1.2.4.** *A Requerente pretende, assim, gozar das licenças parentais e das dispensas referentes ao período de amamentação legalmente previstas, conforme oportunamente comunicou;*
- 1.2.5.** *Acontece que, a partir de 1 de dezembro de 2016, a filha da Requerente vai passar a frequentar diariamente a Creche no Jardim de Infância, onde já se encontra inscrita, e que se encontra aberta somente de segunda a sexta-feira, entre as 7:30 horas e as 19:30 horas, encerrando aos fins de semana e feriados.*
- 1.2.6.** *Ora, o marido da Requerente, pai da menor em apreço, é também Enfermeiro, exercendo as suas funções no ..., desde 5 de julho de 2010, onde está, tal como a Requerente, obrigado ao cumprimento de 40 horas de trabalho semanal, a cumprir tanto em horário diário, como em horário noturno e/ou em turnos.*
- 1.2.7.** *O que significa que nenhum dos progenitores tem um horário semanal certo e compatível com o horário da Creche, pois tanto podem ter que ficar a trabalhar após o fecho da mesma, como em horário noturno, fins de semana, ou feriados.*

- 1.2.8.** *Ainda assim, mesmo que a Requerente e o seu marido tentassem recorrer à ajuda de familiares para conseguirem conciliar os seus horários com os horários da Creche, o certo é que tal também não seria possível.*
- 1.2.9.** *Na verdade, a mãe da aqui Requerente faleceu já há cerca de 3 anos e o seu pai, apesar de já não trabalhar, vive atualmente em Ponte de Lima, ou seja, a mais de 80km de distância do Porto.*
- 1.2.10.** *Por sua vez, no que concerne aos avós paternos da menor, também estes não têm como ficar com a sua neta, uma vez que, apesar de, neste momento, apenas um deles se encontrar a trabalhar, vivem ambos em Guimarães, ou seja, a mais de 50km de distância do Porto.*
- 1.2.11.** *Ademais, a requerente e seu marido não têm quaisquer outros familiares próximos que vivam perto e que possam prestar tal auxílio.*
- 1.2.12.** *Quer isto dizer que a Requerente e seu marido não têm como socorrer-se de qualquer apoio familiar para cuidar da sua filha.*
- 1.2.13.** *Não sendo possível à Requerente, assim, acompanhar, apoiar e prestar toda a assistência necessária à sua filha de tão tenra idade, a não ser que trabalhe em regime de horário flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda em dias úteis das 8 horas até às 19 horas, sem prejuízo das suas folgas.*
- 1.2.14.** *A Requerente manifesta ainda disponibilidade para uma mudança de serviço, aliás consentânea com pedido anteriormente apresentado*

*em março de 2016 e possível consultar em documentos internos do hospital, para o serviço de Hospital de dia de Pediatria ou Consulta externa de Pediatria.*

**1.2.15.** *Posto isto, pretende, ainda, a Requerente, que o horário flexível supra referido vigore até a sua filha ter 12 anos de idade, sendo certo que a requerente prescindirá de tal horário anteriormente a tal momento se a situação familiar o consentir”.*

**1.3.** Em 05.09.2016, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

**1.3.1.** *“Apresenta-se como fundamento ainda o seguinte: não pode dar-se à partida prevalência à concessão do horário flexível da requerente - em proteção do direito da parentalidade - inconsiderando o lugar próprio a reconhecer ao lado da assistência em saúde, de proteção da saúde, a que se dirige o trabalho prestado pela requerente.*

**1.3.2.** *Está em causa o direito à saúde - em momentos da mais intensa necessidade de prestação de cuidados em doentes em situação crítica, em que a vulnerabilidade dos doentes e o risco de vida é muito relevante e não apenas o direito dos enfermeiros entre si.*

**1.3.3.** *E tal direito, que a todos assiste, incluindo aos requerentes dos demais direitos, encontra assento constitucional, como se estabelece no artigo 64.º da Constituição da República Portuguesa e na Base XIV da Lei de Bases da Saúde.*

- 1.3.4.** *Tem-se abordado a questão quanto à colisão de direitos entre os profissionais de enfermagem, de todos (as) efetivos (as) e potenciais requerentes de horário flexível.*
- 1.3.5.** *Mas não se tem abordado e atribuído o devido relevo à questão quanto à COLISÃO entre o direito à flexibilidade de horário por parte do(a)s enfermeiro(a)s requerentes (do bloco operatório, dos ‘cuidados intensivos’, ‘urgência’ e de outros Serviços de internamento onde a situação dos doentes é mais delicada) e o direito à saúde dos doentes:*
- 1.3.6.** *Basta sublinhar que no Serviço de Medicina C aqui em causa, onde trabalha a Senhora Enf<sup>a</sup> requerente, é preciso atentar nos dados seguintes:*
- 1.3.7.** *Os equipamentos utilizados pelos enfermeiros são dispositivos de elevada complexidade, nomeadamente desfibriladores, monitores hemodinâmicos e neurológicos, BIPAP’s etc., pelo que necessitam de formação e treino rigoroso para o seu manuseio;*
- 1.3.8.** *E, por outro lado, quanto à situação da dificuldade de substituição dos profissionais:*
- *O número mínimo de enfermeiros por turno é 8 elementos no turno da manhã, 6 elementos no turno da tarde e 5 elementos no turno da noite. Recorda-se que o Hospital labora 24 horas por dia, 365 dias por ano. (variável em função das atividades em funcionamento).*
  - *Os períodos de integração requerem, em média, 4 semanas sujeitos a avaliação (conforme protocolo de integração no*

*serviço). Este é o tempo estimado para que os enfermeiros (licenciados em Enfermagem) estejam aptos a ficarem responsáveis pelos doentes.*

**1.3.9.** *Ora, à Senhora Enf<sup>a</sup> requerente, como profissional que é, de um grupo profissional dotado de uma ética e uma deontologia próprias, plasmadas em lei, não lhe é evidentemente indiferente, pelo contrário, tem uma intensa consciência destes factos, de os doentes serem o móbil e o centro da atividade dos enfermeiros, verdadeiro centro em torno do qual gravitam, acessória e secundariamente todos os demais interesses e direitos.*

**1.3.10.** *Assim, o primeiro e matricial fundamento é aquele segundo o qual estão em causa valores mais relevantes - como é o direito constitucional à saúde - o que não pode deixar de influenciar, decisivamente, a ponderação quanto às exigências de funcionamento, no segmento da legalidade de organização de horários e de gestão de recursos humanos e ainda de possibilidade ou impossibilidade de substituir, na função em concreto a que se acha adstrita a Senhora Enf<sup>a</sup> requerente, quanto ao horário flexível requerido.*

**1.3.11.** *Em síntese, neste particular, o direito à saúde dos doentes, no estado em que se encontra o Serviço de Medicina deve prevalecer e, em consequência, ser desatendida a pretensão de um horário flexível.*

**1.3.12.** *Vejamos agora o 2.º fundamento relativo a exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de Medicina no que concerne à*

*gestão de recursos humanos e à virtualidade de substituição da Senhora Enf<sup>a</sup> requerente.*

- 1.3.13.** *O horário de funcionamento do ... está organizado de acordo com a atividade assistencial ao doente e divide-se em duas grandes áreas: o Ambulatório e o Internamento.*
- 1.3.14.** *No primeiro o horário de funcionamento é das 7 às 20 horas e no segundo 24 horas por dia.*
- 1.3.15.** *As jornadas de trabalho na Instituição estão organizadas de acordo com as leis laborais que regem a profissão, instituídas há mais de trinta anos, negociadas com os enfermeiros e comportam:*
- No Ambulatório dois turnos (Manhã 7- 14h30m e Tarde 14h- 20 horas);*
  - No Internamento três turnos (manhã 8h-14h30m; tarde 14h- 20h30m e Noite 20h-8h30m).*
- 1.3.16.** *Retira-se como nota importante, pela articulação que implica, que, num serviço por escalas/turnos, a saída de um profissional do turno só acontece após ter sido substituído pelo seu colega do turno seguinte.*
- 1.3.17.** *A natureza intrínseca do Serviço de Medicina, a sua sofisticação de cuidados e a sua componente organizativa, altamente diferenciada;*
- 1.3.18.** *A gravidade e a premência associada à prestação de cuidados aos doentes aí internados, que constitui o objeto da prestação de trabalho do enfermeiro;*

- 1.3.19.** *A necessária articulação entre profissionais de saúde e entre enfermeiros, no esquema organizativo de horários (o encurtamento ou a «liberdade» de um entrar e sair segundo as suas opções inviabiliza o cumprimento dos horários dos que o precedem e lhe sucedem na organização das escalas);*
- 1.3.20.** *A especialidade e diferenciação profissionais dos enfermeiros, como a requerente, em que o atingimento de performances de desempenho adequadas às exigências do Serviço de Medicina implica, como se evidencia no n.º 1, vários anos de exercício;*
- 1.3.21.** *As exigências de tempo mínimo de «integração» de um profissional enfermeiro, que é de 4 semanas.*
- 1.3.22.** *Assim, quanto à pretensão da Requerente, temos que o deferimento do seu pedido implicaria a preterição da observância dos deveres de boa gestão de recursos humanos, e a preterição dos interesses (de saúde) dos doentes e da atividade assistencial de que adiante falaremos, pelas ilegalidades que implicaria, à custa da organização dos horários dos seus colegas enfermeiros do Serviço.*
- 1.3.23.** *Entendemos, com base nas normas aplicáveis, que a atribuição de um concreto horário flexível a um trabalhador só pode ter lugar com a prévia ponderação do interesse público prosseguido, o qual deve prevalecer, incluindo a assistência em saúde, em face do Serviço de ação médica em concreto e, a real necessidade da requerente, isso mesmo impõe a prevalência do interesse público assistencial, de saúde dos doentes, sobre o interesse privado.*

- 1.3.24.** *A Sr.<sup>a</sup> Enf.<sup>a</sup> encontra-se num serviço por escalas/turnos (Serviço de Medicina) e solicita um horário fixo entre as 8 horas e as 19h00, de segunda a sexta-feira (com exclusão do trabalho noturno e de fim de semana), o que, à partida, não é compatível com a jornada de trabalho em vigor no ..., sem colocar gravemente em causa a organização geral do horário e particularmente da prestação de cuidados do serviço onde está colocada e para o qual tem competência.*
- 1.3.25.** *Quando é atribuído um horário flexível / dispensa ou isenção do trabalho noturno a qualquer profissional ou existem baixas clínicas, sobrecarregam-se outros profissionais da equipa com esse trabalho noturno, pondo em causa a justiça distributiva do trabalho em horas incómodas e entrando no domínio da ilicitude.*
- 1.3.26.** *Esta sobrecarga, ultrapassados os limites legais, provocará uma gestão perversa da prestação de trabalho dos profissionais e coloca o Hospital como agente potenciador de risco clínico acrescido, que sempre constituirá pressuposto de ilicitude de eventual responsabilidade civil hospitalar, com as inerentes consequências.*
- 1.3.27.** *Estas condições são contrárias às próprias recomendações dos sindicatos representativos da classe que referem: “a elaboração de horários do grupo profissional de enfermagem deve de conciliar os interesses da Instituição, as necessidades do Serviço e de todos profissionais da equipa e tem como objetivos:*
- Distribuir os enfermeiros de forma equitativa, em número e competências desenvolvidas, pelos vários turnos;*

- *Respeitar os direitos dos enfermeiros enquanto pessoas e profissionais;*
- *Promover a cultura Organizacional com base no desenvolvimento profissional. Definindo que, o trabalho por turnos, é de qualquer modo de organização de trabalho em equipa, em que os enfermeiros ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho num determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os enfermeiros podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou de semanas podendo compreender, dois ou três períodos de trabalho distintos praticados em jornada contínua e a metodologia a usar deve obedecer aos seguintes condicionalismos:*
  - *Cabe ao Enfermeiro Chefe do Serviço estabelecer as respetivas escalas de acordo com as normas estabelecidas na legislação específica aplicável aos enfermeiros;*
  - *Os horários por turnos são rotativos, devendo verificar-se uma variação regular para todos os enfermeiros*
  - *Os horários de trabalho devem ter como base ou matriz preferencial a seguinte sequência de turnos: Manhã, Manhã, Tarde, Tarde, Noite e Folga;*
  - *Através da articulação entre os respetivos Enfermeiros Chefes, a elaboração dos horários deve ainda ter em consideração a existência de enfermeiros que integram o mesmo agregado familiar, o que, no caso concreto facilita a guarda da criança, de forma partilhada pelos dois cônjuges que podem articular-se para o efeito.*

*Assume-se o direito que a lei permite de a requerente alegar, para solicitar o horário flexível, o “acompanhamento de filha menor”, mas invoca-se o facto, de que:*

*- No Serviço onde a requerente trabalha existem quinze (13) colegas na equipa de trinta e quatro (34), com filhos menores de doze anos.*

*Há ainda:*

*- Duas (2) enfermeiras de baixa por Licença de Maternidade*

*- O serviço de Medicina C tem quatro (4) enfermeiros com 50 anos;*

*Assim:*

*a) Coloca logo em causa a possibilidade de assegurar as necessidades da distribuição dos enfermeiros pelos diversos turnos (Manhãs, Tardes, Noites, fins de semana e feriados), conforme recomendações dos sindicatos representativos da classe, entre os elementos que compõem a equipa de Cuidados Gerais de uma forma igualitária;*

*b) Ao ser autorizado pela CITE este horário flexível, abrirá o precedente que, a ser solicitado também pelos outros enfermeiros na mesma situação de direito, coloca em causa o Serviço Público, o de assistência aos doentes que o Serviço! Instituição presta vinte e quatro horas por dia, trezentos e sessenta e cinco dias por ano.*

**1.3.28.** *O Serviço a que a Sr.<sup>a</sup> Enf<sup>a</sup> pertence é composto por uma equipa de trinta e quatro (34) profissionais de enfermagem na área da prestação de cuidados, onde:*

*- 2 enfermeiras em licença de maternidade e, que com o seu regresso irão ter horário de amamentação com dispensa de horário noturno;*

*- Uma enfermeira com horário flexível, autorizado pela CITE. E há o pedido de horário flexível em processo de apreciação por Vossa Excelência.*

- 1.3.29.** *A caracterização da equipa evidencia que já existe uma limitação para a elaboração da escala de trabalho para mais de 70% dos enfermeiros e que, 30% da equipa já está isenta de noites.*
- 1.3.30.** *Evidencia-se também que o ..., dentro das suas possibilidades, tem permitido e promovido a necessária conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar dos seus trabalhadores.*
- 1.3.31.** *E, de entre as muitas questões que se levantam, releva uma, segundo a qual não é viável conceder a plenitude dos direitos a todos quantos o requeiram, antes deve partir-se do facto das exigências de interesse público a prosseguir (a assistência aos doentes - verdadeira razão de ser da existência de um Hospital), para depois e, assente neste postulado, analisar, a montante, que direitos é viável conceder aos trabalhadores requerentes em matéria de proteção da qualidade do trabalho, de proteção da família e todos os direitos conexos, e em que medida tais interesses, relevantes mas não prevalecente sobre o interesse público, devem ceder.*
- 1.3.32.** *Importa, notar que a Sr.<sup>a</sup> Enf.<sup>a</sup> requiere o seu horário flexível até julho de 2028.*
- 1.3.33.** *Como é possível um enfrentamento responsável e gestor adequado da situação mesmo estando o direito previsto nas normas*

dos arts 55.º a 57.º do Código do Trabalho para durar até aos 12 anos de idade das crianças menores filhos dos requerentes deste tipo de horário?

- 1.3.34.** *O seu deferimento imponderado, numa equipa jovem como é a do grupo profissional dos enfermeiros do ..., seria inexoravelmente gerador de ruturas na Instituição como já está a acontecer.*
- 1.3.35.** *Tudo isto se conjuga ainda com a necessidade de cumprir os limites legais de organização de horários, sendo que não se deve atribuir a cada profissional mais do 1/2 noites de trabalho por semana, dada a imposição legal, associada à harmonização do cumprimento dos horários com a vida familiar e social dos trabalhadores.*
- 1.3.36.** *Já foi referido que na colisão relativa de interesses e direitos de cada um dos enfermeiros da equipa, nas várias situações que a lei o permite, esse limite do possível já foi atribuído a esta equipa, autorizar/atribuir mais este pedido de horário flexível vai colocar em causa o interesse público.*
- 1.3.37.** *As situações descritas e a caracterização da equipa do Serviço, são de molde a aconselhar e a justificar a não concessão de qualquer horário flexível, além daqueles que já se acham a ser cumpridos.*
- 1.3.38.** *Sendo assim, perante o exposto, porque coloca em causa o interesse público e o direito dos outros colegas, e ainda o direito dos doentes, não é possível autorizar o horário flexível pretendido pela Senhora Enf<sup>a</sup> sem colocar em causa o tratamento dos doentes conforme pode ser visto na projeção de planeamento de horário de*

*novembro (agravada se urna outra situação de absentismo não aconteça), não sendo possível assegurar todos os turnos de trabalho de acordo com as dotações seguras previstas para o Serviço de Medicina C”.*

- 1.4.** Não consta do presente processo que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação, relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** O artigo 56.º, n.º 1 do 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*”.

- 2.1.1.** Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

- 2.1.2.** 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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.*

**2.1.3.** 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, (artigo 57.º n.º 2 do CT).

**2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende *“por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”*.

**2.2.1.** 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”.*

- 2.2.2.** O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que *“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.** Em primeiro lugar recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos trabalhadores, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que *“a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”*, e que *“os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”*, bem como o direito à proteção da saúde constante do artigo 64.º da CRP estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.
- 2.4.** Ora, ambos os referidos direitos à conciliação e à proteção da saúde estão associados ao direito à Vida, no primeiro caso à vida dos filhos que necessitam da assistência dos pais e no segundo à vida dos doentes que necessitam dos serviços de saúde. Ambos os direitos se exercem singularmente e ambos visam prosseguir o interesse público, porquanto o citado direito à conciliação visa incentivar a natalidade e proteger as crianças, que constituem a garantia do futuro coletivo e o direito à proteção da saúde visa proteger todos os cidadãos que necessitem de cuidados de saúde.

- 2.5.** Assim, deve caber à gestão dos serviços assegurar o cumprimento da sua missão e bem assim criar as condições para que os/as trabalhadores/as possam exercer os direitos que a lei lhe confere.
- 2.6.** Relativamente ao prazo do pedido de horário flexível, a CITE tem entendido que, sendo o prazo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.
- 2.7.** Na verdade, a entidade empregadora apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que o ... não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.
- 2.8.** Salienta-se que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, como o horário flexível, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou

determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 12.10.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, TENDO A CGTP –**

**CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES  
APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO:**

*A CGTP aprova o parecer no entanto considera que no ponto 2.8., entende-se que o seu conteúdo deve terminar em “indeferidos”, porquanto todo o restante referenciado neste ponto só vai criar confusão nos destinatários, o que não pode ser o “desideratum” do presente parecer.*