

**PARECER N.º 494/CITE/2017**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 1331-FH/2017

**I – OBJETO**

- 1.1. A CITE recebeu em 25.08.2017, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., ENFERMEIRA, a exercer funções no Serviço de ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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, por remissão do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro. Em referência ao assunto em epígrafe, solicito a V. Exa. a emissão do parecer prévio à recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos e com os fundamentos seguintes: 1. Em 28 de julho de 2017, a trabalhadora acima identificada, apresentou pedido de autorização para a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos e ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho [Doc.s n.ºs 1 a 6]. 2. O pedido foi submetido à consideração da Sra. Enfermeira Diretora deste ... que se pronunciou pela recusa do pedido, nos termos e com os fundamentos constantes da Inf. n.º .../17/..., de 11/08/2017 [Doc. n.º 7]. 3. A trabalhadora foi notificada em conformidade e apresentou alegação (Doc.5 n.os 8 a 10). 4. Cumpridos os procedimentos prévios e considerando que se mantém a intenção de recusar o pedido, submete-se o assunto à consideração de V. Exa. 5. Com efeito, a recusa tem por base, cumulativamente, exigências imperiosas ...e a incapacidade de substituição da trabalhadora, atentas as” dificuldades de que se reveste a contratação de trabalhadores nos serviços e empresas públicas. 6. Sobre o assunto, a Sra. Enfermeira Supervisora, ..., pronunciou-se nos termos seguintes: “*

*(...) cumpre nos propor a recusa de horário pretendido, informando das actuais condições do Serviço de ... e do próprio Departamento de .... A ... de ... funciona 24h/dia 365 dias/ano, pelo que a equipa que aí presta cuidados tem de assegurar a prestação de cuidados às crianças que são atendidas neste Serviço a qualquer hora do dia ou da noite. A dotação do Serviço é de 25 enfermeiros, distribuídos por quatro equipas, em horários rotativo (8-15:30/15:00-23:00/22:30-08:30), sendo o número de enfermeiros por equipa entre 5, de forma a que todos os postos de trabalho estejam assegurados (triagem, sala de tratamentos, internamento). Para além dos enfermeiros com horário de escala, compõem a equipa mais cinco enfermeiras: duas (2) com horário de amamentação (9:00-15:00), uma (1), a requerente, que regressará de Licença Parental a 04.09.17, uma (1) em usufruto de licença de férias, após Licença Parental, e que regressa a 06.09.17 e a Enfermeira Coordenadora. De referir que uma das enfermeiras desta equipa já tem horário flexível atribuído, ao abrigo da CITE e que as que em breve regressam também usufruíram, como é de Lei, a Licença de amamentação, de acordo com o horário acordado entre a própria e o Serviço. De referir que dos noventa (90) horários flexíveis já atribuídos ao abrigo da CITE, catorze (14) Enfermeiras desempenham funções no Departamento de ..., distribuídas de forma equitativa nos diferentes Serviços que o compõem, de forma a não provocar alterações na distribuição da carga horária e sequência dos horários dos demais enfermeiros das diferentes equipas. Os constrangimentos mantidos na contratação/substituição de RH de Enfermagem e as exigências reais e imperiosas da ... de ... demonstram que a Sra. Enf. requerente é indispensável e a aplicação do horário pretendido põe em causa o funcionamento do serviço nos períodos da T e N nos dias úteis e M. T e N, nos dias úteis, que deixam de ficar adequadamente assegurados face à necessidade de cuidados aos doentes aí internados, com graves repercussões na segurança dos atendimento e cuidados prestados.*

*Permite assim inferir que o interesse da própria colide com os direitos dos doentes de igual tratamento/cuidado nas 24 horas diárias e com os direitos de igualdade e equidades dos pares na medida em que acarreta uma sobrecarga de T e N nos dias úteis e M, T e N nos dias não úteis, e ausência de fins-de semana durante as quatro semanas. Mais informamos que o pedido de mobilidade interna proposto*

*pela enfermeira será analisado oportunamente e satisfeito logo que estejam reunidas condições para o satisfazer.” [Doc.5 n.ºs 11 e 12]. 7. Do total de enfermeiros existentes no ... cerca de 1795 estão afetos à prestação de cuidados. Destes, 91 estão ausentes de forma prolongada, 560 têm horários fixos (por amamentação, limitações definidas pelo Serviço de Saúde Ocupacional, horário flexível por determinação da CITE e funções com competências acrescidas), restando 1144 com horário rotativo. 8. Considerando as necessidades de um ... desta dimensão, deveria haver 1444 enfermeiros em horário rotativo. 9. Considerando os dados do Balanço Social de 2014, dos 1.783 enfermeiros, 83,5% eram mulheres e, destas 66% têm idade inferior a 40 anos. 10. O ..., tem 65 serviços a funcionar 24 horas por dia, 365 dias por ano, com uma elevada taxa de ocupação em internamento. 11. Em todas as áreas supra referidas, está contemplado o apoio de enfermeiros, sendo que apenas a Ambulatório (consulta externa), os ... de dia e algumas áreas de diagnóstico e terapêutica funcionam até às 20 horas. 12. Para o funcionamento de qualquer das unidades deste ... está definido um número mínimo de enfermeiros, por cada turno. 13. Ora, as áreas acima referidas encontram-se já dotadas de um número de enfermeiros adequado, sendo aí colocados muitos dos enfermeiros que apresentam necessidades de ajustamento do horário ou do tipo de trabalho, maioritariamente por incapacidades que impedem o desempenho de funções em áreas de internamento. 14. Pelo contrário, as unidades de internamento estão asseguradas com o número mínimo de enfermeiros, em termos de horas de cuidados de enfermagem. 15. Por outro lado, a organização do tempo de trabalho destes profissionais exige o cumprimento rígido de horários, sobretudo nas áreas organizadas em regime rotativo — a grande maioria — considerando que cada grupo de enfermeiros, substitui o grupo antecedente e está previsto um período de 30 minutos de sobreposição entre turnos, especificamente para a transmissão das informações relevantes sobre os doentes internados ou em tratamento nas diversas unidades. 16. Acresce que a autorização de horários flexíveis, no quadro atual levará à violação dos direitos dos trabalhadores com horário rotativo pois não poderão ser cumpridas todas as regras. 17. Por último, se os horários flexíveis forem autorizados poderão, no limite, obrigar ao fecho de camas em alguns serviços. 18. Até à data, todos os pedidos de alteração do horário ou da organização do*

*tempo de trabalho, motivados por parentalidade ou incapacidade temporária, com ou sem formulação escrita, eram autorizados, ainda que fosse necessário afetá-los a unidades orgânicas diferentes e/ou dotados de meios que permitissem compatibilizar aqueles horários com o adequado tratamento e apoio aos doentes deste ... . 19. Junto se envia o mapa de horários de trabalho, relativo ao último mês, dos trabalhadores com funções idênticas às da trabalhadora acima identificada [Doc. n.º13]. 20. Pelo atrás exposto, solicito a V. Exa., se digne emitir parecer prévio à recusa de autorização para trabalho em regime de horário flexível à Enfermeira ..., atentas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa e a impossibilidade de substituir a trabalhadora, indispensável para o adequado tratamento dos utentes que procuram cuidados de saúde prestados por este ... . Com os melhores cumprimentos, Junta: Treze (13) documentos ;1*

- 1.1.1** *Em 28.07.2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve: " Eu, ..., portadora do Cartão de Cidadão com o n.º de identificação civil..., residente na ...; Enfermeira, a exercer funções no Serviço de ... do ..., identificada nesta Instituição pelo Número Mecanográfico ..., venho por este meio requerer a Vossa Excelência a autorização para prestação de trabalho, cm regime de horário flexível, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovados pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. O meu agregado familiar é composto pelo meu cônjuge, ..., e por uma filha menor, ..., nascida a ... de dezembro de 2016, que vive comigo, e com o meu cônjuge, em comunhão de mesa e habitação - conforme consta na declaração de honra e nos dados de identificação presentes no Cartão de Cidadão da menor que se anexam a este Requerimento. O meu cônjuge, trabalhador na empresa ..., S.A., presta a sua atividade profissional em regime de Isenção de horário — conforme estabelecido na Cláusula 5.ª do respetivo contrato de trabalho e cuja cópia se anexa ao presente Requerimento , com períodos de trabalho diários prolongados e indeterminados, o que limita a sua capacidade no acompanhamento da menor. Paralelamente, no exercício das suas funções, obriga-se a realizar a sua prestação laboral nas instalações da entidade empregadora sitas no concelho de .../.../... (ou concelhos limitrofes) ou em qualquer outro local, determinado pela mesma, em Portugal ou outro país em que tenha, direta ou indiretamente, projetos e contratos a realizar — tal como se encontra explícito na Cláusula 4.ª do contrato*
- Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt 4

*de trabalho. Perante a situação profissional do referido cônjuge constata-se a dificuldade na conciliação da atividade profissional de ambos os progenitores, nomeadamente na conjugação dos horários laborais, com a vida e dinâmicas familiares que permitam a insubstituível ação do exercício parental em relação à menor, nomeadamente quanto à sua educação e ao seu harmonioso acompanhamento. Mais se verifica que perante a imprevisibilidade da solicitação para a prestação laboral, por parte da empresa anteriormente mencionada, em qualquer uma das suas instalações sitas em Portugal ou país estrangeiro, obriga-se o referido cônjuge a ausentar-se da sua área de residência ficando a menor à minha guarda e exclusivamente dependente dos meus cuidados. Face aos factos mencionados solicito a Vossa Excelência que me seja autorizada a prestação de trabalho em regime de horário Flexível, o qual se compreenda nos dias úteis, preferencialmente entre as 9h00 e as 14h30 - enquanto praticar Horário com dispensa para Amamentação — e, após o término da referida dispensa, o horário entre as 8h00 e as 16h00 com descanso semanal aos fins-de-semana, perfazendo as 40h00 semanais. O horário que ora venho requerer a Vossa Excelência permite conciliar mais corretamente a atividade profissional com a vida familiar com o objetivo de poder cumprir os deveres que me incumbem como progenitora. Mais informo Vossa Excelência que, plenamente consciente da realidade do Serviço onde atualmente exerço funções e das possíveis dificuldades na elaboração dos horários, norteando-me pelo princípio do Respeito mútuo e sem qualquer pretensão de prejuízo para os demais colegas, me encontro totalmente disponível para desempenhar o meu exercício profissional em qualquer outro Serviço onde Vossa Excelência considere possível a praticabilidade do requerido horário. Desta forma anexo, ao presente Requerimento, o meu pedido de mobilidade interna por transferência no qual se encontram contemplados dois Serviços do Departamento de ... assumindo contudo, a total disponibilidade para a mobilidade funcional para outro Departamento do .... Para os aludidos efeitos pretendo começar a observar o horário ora solicitado o mais breve possível após a receção e apreciação do presente Requerimento e, pelo prazo máximo fixado por lei, conforme estipulado no artigo 56.º do Código do Trabalho, até que a minha filha complete a idade de 12 anos, o que ocorrerá a ... de dezembro de 2028. Para o efeito seguem em anexo os seguintes documentos: a) Cópia do Assento de*

*Nascimento da menor; b) Declaração de Honra comprovativa que a menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação e cópia dos dados do Cartão de Cidadão da menor; c) Cópia do Contrato de Trabalho do cônjuge; d) Pedido de mobilidade interna por transferência de serviço. Face ao exposto, peço diferimento.”*

**1.1.2.** Em 21.07.2017, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 17.07.2017, conforme se transcreve:

“A trabalhadora acima identificada, Enfermeira, a exercer funções no Serviço de ... (...), vem solicitar horário flexível para poder acompanhar e dar apoio à filha menor, com 7 meses de idade, e com os fundamentos invocados no doc.s n.ºs 1 a 6, que se juntam. 2- A trabalhadora requer” (...) horário flexível o qual se compreenda nos dias úteis, preferencialmente entre as 9h00 e as 14h30 — enquanto praticar horário com dispensa para Amamentação — e, após o término da referida dispensa, o horário entre as 8h00 e as 16h00 com descanso semanal aos fins- de-semana (...). 3 -A trabalhadora está vinculada a este ...mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, celebrado ao abrigo do Código do Trabalho (a), [aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março, e pelas Leis n.os 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 08 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro e 08/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto], e pratica o período normal de trabalho semanal de 40 horas. 4 - Sobre o assunto, a Sra. Enfermeira Supervisora, ..., pronunciou-se nos termos seguintes: “ (...) cumpre nos propor a recusa de horário pretendido, informando as actuais condições do Serviço de ... e do próprio Departamento de .... A ... de ... funciona 24h/dia 365 dias/ano, pelo que a equipa que a/presta cuidados tem de assegurar a prestação de cuidados às crianças que são atendidas neste Serviço a qualquer hora do dia ou da noite. A dotação do Serviço é de 25 enfermeiros, distribuídos por quatro equipas, em horários rotativo (8 15:30/15:00-23:00/22:30-08:30), sendo o número de enfermeiros por equipas entre 5, de forma a que todos os postos de trabalho estejam assegurados , sala de tratamentos, internamento; Para além dos enfermeiros com horário de escala, compõem a equipa mais cinco enfermeiras: duas (2) com horário de Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

amamentação (9:00-15:00), uma (1), a requerente, que regressará de Licença Parental a 04.09.17, uma (1) em usufruto de licença de férias, após Licença Parental, e que regressa a 06.09.17 e a Enfermeira Coordenadora. De referir que uma das enfermeiras desta equipa já tem horário flexível atribuído, ao abrigo da CITE e que as que em breve regressam também usufruíram, como é de Lei, a Licença de amamentação, de acordo com o horário acordado entre a própria e o Serviço. De referir que dos noventa (90) horários flexíveis já atribuídos ao abrigo da CITE, catorze (14) Enfermeiras desempenham funções no Departamento de ..., distribuídas de forma equitativa nos diferentes Serviços que o compõem, de forma a não provocar alterações na distribuição da carga horária e sequência dos horários dos demais enfermeiros das diferentes equipas. Os constrangimentos mantidos na contratação/substituição de RH de Enfermagem e as exigências reais e imperiosas da ... de ... demonstram que a Sra. Enf. requerente é indispensável e a aplicação do horário pretendido põe em causa o funcionamento do serviço nos períodos da Te N nos dias úteis e M, Te N, nos dias úteis, que deixam de ficar adequadamente assegurados face à necessidade de cuidados aos doentes aí internados, com graves repercussões na segurança dos atendimentos e cuidados prestados. Permite assim inferir que o interesse da própria colide com os direitos dos doentes de igual tratamento/cuidado nas 24 horas diárias e com os direitos de igualdade e equidade dos pares, na medida em que acarreta uma sobrecarga de T e N nos dias úteis e M, T e N nos dias não úteis, e ausência de fins-de-semana durante as quatro semanas. Mais informamos que o pedido de mobilidade interna proposto pela Enfermeira será analisado oportunamente e satisfeito logo que estejam reunidas condições para o satisfazer." (Doc.5 n.ºs 7 e 8). 5 - Face à importância da matéria, pois trata-se do exercício de um direito transcrevem-se as normas que regulam a situação em apreço, com negrito nosso: (...) Artigo 56.º

**Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares 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. 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. 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 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. 5— Constitui contra -ordenação grave a violação do disposto no n.º1. Artigo 57.º (...) h) A não observância destas normas constitui contraordenação grave punível com coima apurada nos termos seguintes: (...) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a €10 000 000, de 15 UC a 40 UC em caso de negligência e de 55 IJC a 95 UC em caso de dolo. ' II - Conclusão 1 - Analisando o requerimento apresentado, a trabalhadora informa: • O horário de trabalho semanal a praticar; • Que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente; • Que pretende usufruir este regime de horário até a menor perfazer 12 anos de idade.- Por outro lado, a dispensa de realização de trabalho à noite e fins-de-semana constitui um sério prejuízo para este ... . 3 - Mais se informa que o número de Enfermeiros deste ...apresenta a evolução seguinte: 4 - Por outro lado, a estrutura etária dos referidos enfermeiros é a seguinte: 5 - Do total de enfermeiros existentes no ... cerca de 1795 estão afetos à prestação de cuidados. Destes, 91 estão ausentes de forma prolongada, 560 têm horários fixos (por amamentação, limitações definidas pelo Serviço de Saúde Ocupacional, horário flexível por determinação da CITE e funções com competências acrescidas), restando 1144 com horário rotativo. 6 - Considerando as necessidades de um ... desta dimensão, deveria haver 1444 enfermeiros em horário rotativo. 7 - Considerando os dados do Balanço Social de 2014, dos 1.783 enfermeiros, 83,5% eram mulheres e, destas 60% têm idade inferior a 40 anos. 8 - O ..., tem 65 serviços a funcionar 24 horas por dia, 365 dias por ano, com uma elevada taxa de ocupação em internamento. 9 - Em todas as áreas supra referidas, está contemplado o apoio de enfermeiros, sendo

que apenas a Ambulatório (consulta externa), os ... de dia e algumas áreas de diagnóstico e terapêutica funcionam até às 20 horas. 10-Para o funcionamento de qualquer das unidades deste ...está definido um número mínimo de enfermeiros, por cada turno. 11-Ora, as áreas acima referidas encontram-se já dotadas de um número de enfermeiros adequado, sendo aí colocados muitos dos enfermeiros que apresentam necessidades de ajustamento do horário ou do tipo de trabalho, maioritariamente por incapacidades que impedem o desempenho de funções em áreas de internamento<sup>12</sup> - Pelo contrário, as unidades de internamento estão asseguradas com o número mínimo de enfermeiros, em termos de horas de cuidados de enfermagem. 13 - Por outro lado, a organização do tempo de trabalho destes profissionais exige o cumprimento rígido de horários, sobretudo nas áreas organizadas em regime rotativo — a grande maioria — considerando que cada grupo de enfermeiros, substitui o grupo antecedente e está previsto um período de 30 minutos de sobreposição entre turnos, especificamente para a transmissão das informações relevantes sobre os doentes internados ou em tratamento nas diversas unidades. 14-Acresce que a autorização de horários flexíveis, no quadro atual levará à violação dos direitos dos trabalhadores com horário rotativo pois não poderão ser cumpridas todas as regras. 15 - Por último, se os horários flexíveis forem autorizados poderão, no limite, obrigar ao fecho de camas em alguns serviços. 16-Até à data, todos os pedidos de alteração do horário ou da organização do tempo de trabalho, motivados por parentalidade ou incapacidade temporária, com ou sem formulação escrita, eram autorizados, ainda que fosse necessário afetá-los a unidades orgânicas diferentes e/ou dotados de meios que permitissem compatibilizar aqueles horários com o adequado tratamento e apoio aos doentes deste ... . 17 - Face ao exposto, submete-se à consideração superior.

**1.1.2** Tendo a trabalhadora, ..., recebido a intenção de recusa em 17/07/2017, a trabalhadora dispôs de prazo até ao dia 22/07/2017 para apresentar a sua apreciação, o que fez a 22.07.2017, conforme se transcreve:

“Assunto: Apreciação à resposta de indeferimento ao pedido de autorização para prestação de trabalho, em regime de horário flexível, de trabalhadora com responsabilidades familiares

Através do presente documento acuso a receção da resposta de indeferimento,

através do Despacho de 14 de agosto de 2017, exarado sobre a Informação n.º .../1 7/... de 11/08/2017, pronunciado por Vossa Excelência, face ao pedido de horário flexível por mim requerido, apresentando, para os devidos efeitos, a minha apreciação à intenção de recusa.

Respeito a fundamentação invocada por Vossa Excelência, mas, incumbe-me igualmente, exercer por este meio a possibilidade de pronúncia sobre a mesma, através de uma análise pormenorizada sobre os fundamentos que consubstanciaram a intenção de recusa. Como tal, permita-me, manifestar a não concordância com os argumentos que suportaram a decisão de indeferimento.

Atendendo aos fundamentos elencados por Vossa Excelência, e que concorreram para a decisão de recusa do pedido em epígrafe, importa iniciar a minha exposição invocando a lei fundamental portuguesa, a Constituição da República, que estabelece no capítulo dos "Direitos e Deveres fundamentais", especificamente nos pontos n.º1 e n.º2 do seu artigo 68.º, com a epígrafe "Parentalidade e Maternidade", que "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" e que "A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes". Encontra-se, assim inequivocamente reforçado o papel preponderante da família na organização social do Estado português, estabelecendo-se referências sobre a proteção da mesma ao nível constitucional. Em consonância com este pensamento também o legislador comunitário estabeleceu regimes de proteção especiais, a serem consagrados nas legislações dos Estados Membros, nomeadamente na legislação laboral aplicável à paternidade e maternidade, conforme consta na Diretiva Comunitária 2010 / 18 / EU sobre a proteção parental.

Igualmente, também 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".

Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados sob a

epígrafe “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível, enquadrando-se, nesse sentido, o pedido por mim requerido a Vossa Excelência. Ainda à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, o legislador define o conceito de horário flexível que se entende por “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário.” observa o horário ora requerido a amplitude temporal de trabalho mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar respeitando, assim, os limites e condições explanados na lei. Desta forma, e em concordância com o disposto, importa ainda referir que para além do período temporal requerido ser perfeitamente enquadrável nos turnos que me podem ser atribuídos, em concreto o horário referente às manhãs, em nada viola ou altera as condições e princípios constantes no meu Contrato Individual de Trabalho, nomeadamente no que respeita à carga horária de 40h semanais. Por conseguinte, e face ao explanado por Vossa Excelência no ponto 3º, do Despacho anteriormente mencionado, “A trabalhadora está vinculada a este ...mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, celebrado ao abrigo do Código do Trabalho, (...) e pratica o período normal de trabalho semanal de 40 horas.” coaduna-se, conforme se pode constatar, o horário semanal requerido com o que já se verifica nos pressupostos celebrados com a entidade patronal, O reconhecimento dos meus direitos enquanto trabalhadora com responsabilidades familiares, que se encontram inequivocamente consagrados na lei, não implicam a desvalorização da atividade profissional que presto na instituição, ... ..., nem a depreciação dos seus legítimos interesses. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade. Dispõe sobre a matéria o Código do Trabalho no n.º3 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” e, impõe, quanto à organização do trabalho, na alínea b) do n.º2 do artigo 212.º sob a epígrafe “Elaboração do horário de trabalho” que a entidade empregadora deve “Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar “. Por conseguinte, e perante os desígnios dispostos na lei, o horário que requeri junto de Vossa Excelência permite conciliar mais corretamente a atividade profissional com a vida familiar com o objetivo de cumprir os deveres que me incumbem enquanto progenitora, nomeadamente na insubstituível ação do exercício parental em relação à minha filha, menor, quanto à sua educação e ao seu harmonioso acompanhamento. Conforme referido, no requerimento apresentado a Vossa Excelência, o meu cônjuge presta a sua atividade laboral em regime de isenção de horário, com períodos de trabalho diários prolongados e indeterminados, o que limita a sua capacidade no acompanhamento da menor. E, mais se obriga, a realizar a sua prestação laboral em qualquer uma das instalações da entidade empregadora em Portugal ou país estrangeiro. Desta forma, fica a menor exclusivamente à minha guarda e dependente dos meus cuidados.

Todo este conjunto de fatores, aliados à condicionante de não possuímos uma rede de suporte familiar, poderá, a recusa pronunciada à minha solicitação, colocar em causa o superior interesse da menor e, por conseguinte, o seu harmonioso desenvolvimento físico, psíquico e emocional, tão fulcrais nestes primeiros anos de vida, e que cimentarão a base para o seu futuro. Analisando a realidade atual do serviço onde exerço funções, pronuncia-se, a Sra Enf. Supervisora ..., no ponto 4.º “ (...) uma das enfermeiras desta equipa já tem horário flexível atribuído (...)” e prossegue “ (...) dos noventa horários flexíveis já atribuídos ao abrigo da CITE, catorze enfermeiras desempenham funções no Departamento de ..., distribuídas de forma equitativa nos diferentes serviços que o compõem (...). “Ora, face ao exposto cabe-me invocar o artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa, “Princípio da Universalidade” que, no seu n.º1, refere “ todos os cidadãos gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição.” Igualmente, o seu artigo 13.0, sob a epígrafe “Princípio da Igualdade” estabelece, nos seus pontos n.º1 e n.º2, que “Todos os cidadãos (...) são iguais perante a lei” e “Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito (...) “. Estabelece, também, o Código do

Trabalho no n.º1 do artigo 25.º sob a epígrafe “Proibição de discriminação” que “O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta (...)”. Neste sentido, considero que, e face aos aludidos fundamentos invocados pela Sra. Enf. Supervisora, a atribuição prévia de horários flexíveis em nada concorre para a decisão de indeferimento do meu requerimento. O direito que me assiste enquanto Mãe, claramente consagrado na lei e já extensamente explanado no presente documento, não deve ser impugnado ou debelado perante o direito exercido pelas demais colegas que atualmente usufruem deste horário. Trata-se de um princípio de igualdade perante situações que merecem ser julgadas de igual forma. Assim, considero que cabe à entidade empregadora garantir o princípio da igualdade aos seus trabalhadores respeitando, dessa forma, os designios consagrados na lei. Incumbe-me também analisar o ponto 14.º da Conclusão que refere “(...) a autorização de horários flexíveis (...) levará à violação dos direitos dos trabalhadores com horário rotativo (...)”. Em continuidade do anterior parágrafo, e à luz do “Princípio da Igualdade”, considero que os direitos dos trabalhadores com horário rotativo deverão ser respeitados, como, de igual forma, também o direito que se encontra reconhecido na lei e que prevê a praticabilidade de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, o deverá ser.

Ainda sobre a ... de ..., pronuncia-se sobre a dotação do serviço, a Sra. Enf. a Supervisora ..., no ponto 4.º, nos seguintes termos “A dotação do serviço é de 25 enfermeiros, distribuídos por quatro equipas, (...) sendo o número de enfermeiros por equipa entre 5, de forma a que todos os postos de trabalho estejam assegurados (...)”. É factual que a dotação de elementos da equipa de enfermagem tem sofrido alterações ao longo dos anos maioritariamente fruto de cessação de funções. Mas, é também factual que, tem sido efetivo o reforço da equipa que conta atualmente com os referidos 25 elementos, quando em período homólogo do ano passado contava com 21 elementos.

Nesta linha de pensamento importa manter a análise do ponto 4º onde Vossa Excelência faz evidência à indispensabilidade da minha pessoa e à aplicabilidade do horário por mim requerido onde se pode ler, e passo a citar, “(..) a Sra. Enf. requerente é indispensável e a aplicação do horário pretendido põe em causa o funcionamento do serviço nos períodos da T e N nos dias úteis e M, T e N nos dias

úteis, que deixam de ficar adequadamente assegurados face à necessidade de cuidados aos doentes aí internados, com graves repercussões na segurança dos atendimentos e cuidados prestados.” Penso que importa constatar que, por questões de saúde relacionadas com a gravidez, me encontro ausente do serviço desde o dia 16 de maio de 2016, tendo mantido a condição de incapacidade temporária para o trabalho por gravidez de risco clínico até ao nascimento da minha filha, ocorrido dia 02 de dezembro de 2016. Desde essa altura, até então, encontro-me a usufruir da Licença Parental — inicial de 150 dias e que foi alargada por mais 90 dias - até ao dia 04 de setembro de 2017, regressando ao trabalho no dia 05 de setembro de 2017 (e não no dia 04 de setembro como faz informar Vossa Excelência).

Ora, nos meses da minha ausência, não se verificaram quaisquer constrangimentos no que respeita ao funcionamento do serviço encontrando-se perfeitamente assegurados os postos de trabalho, que constituem o Serviço de ... , e, como tal, a assistência pronta e necessária aos utentes que ao mesmo recorreram. Igualmente não se constataram quaisquer repercussões no plano de férias (quer do ano transacto, quer do ano corrente), ou mesmo na atribuição de Feriados e de Folgas aos demais elementos da equipa - sendo que a mesma foi inclusivamente reforçada com novos elementos, conforme já foi referido, dotando-se os turnos da manhã, tarde e noite entre 4 / 5 elementos.

Desta forma, posso inferir que a indispensabilidade da minha pessoa não se verifica, pelo contrário, o meu regresso ao serviço, após o término da Licença Parental, incrementaria o número de efetivos. Como tal, também não consigo perspectivar como a aplicação do horário que requeri poria em causa o funcionamento do serviço, ou as suas exigências reais e imperiosas, nem muito menos como colocaria em causa os direitos e a segurança na assistência de cuidados, a que nos obrigamos a prestar enquanto Enfermeiros, ao utente .../família invocados na proposta de recusa.

Quando alude Vossa Excelência, na continuidade do ponto 4.º, que “(...) o interesse da própria colide (..) com os direitos de igualdade e equidade dos pares (...)” cabe-me invocar novamente o “Princípio da Igualdade “, já anteriormente mencionado, considerando que os direitos dos restantes elementos da equipa em nada deverão colidir com os meus direitos, enquanto trabalhadora com

responsabilidades familiares. Ambos, no meu entender, deverão ser respeitados e garantidos pela entidade patronal.

Importa também referir que no seguimento do requerimento de horário flexível, solicitado a Vossa Excelência, apresentei, igualmente, o meu pedido de mobilidade interna por transferência de serviço demonstrando a total disponibilidade para desempenhar o meu exercício profissional em qualquer serviço onde Vossa Excelência considerasse possível a praticabilidade do referido horário.

Clarifica Vossa Excelência, face à solicitação apresentada, que “o pedido de mobilidade interna proposto pela Enfermeira será analisado oportunamente e satisfeito logo que estejam reunidas condições para o satisfazer. “No dia 14 de agosto, foi-me dado conhecimento oficial, por carta remetida à minha pessoa, e entregue por mão própria pela Sra. Enf. Coordenadora do Serviço de ... , que a Exma. Sra. Diretora ..., se pronunciou sobre o assunto, no dia 07 de agosto, nos seguintes modos, e passo a citar “Autorizado de acordo com o proposto pelo Enf. Supervisor ...transferência para a Consulta de .... “Conforme consta a cópia que se anexa ao presente documento. A consumir-se a mobilidade interna, por transferência de serviço, toma-se exequível, naquele serviço, o horário flexível requerido.

Face a toda a exposição, que agora concluo, mantenho, respeitosamente, a minha não concordância com os argumentos que suportam a decisão de indeferimento, pronunciada por Vossa Excelência, e reitero integralmente as disposições iniciais do requerimento apresentado solicitando, desta forma, a remessa do processo à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) para que esta, em sede própria, se possa pronunciar sobre o pedido requerido e de acordo com a legislação e as competências aplicáveis. Para o efeito segue em anexo, ao presente documento, a cópia da resposta ao pedido de mobilidade interna por transferência de serviço.”

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O artigo 68.º 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.** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *"políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres"* (Considerando 8.), de *"tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres"* (Considerando 12), e de garantir que *"o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental."* (Considerando 21).

**2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do

CT. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

**2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

**2.5.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

**2.5.2.** 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/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.5.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

**2.5.4.** 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 através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.6.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

**2.6.1.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a 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.

**2.7.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

**2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.  
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de filha menor com 9 meses de idade que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos: “ Face aos factos mencionados solicito a Vossa Excelência que me seja autorizada a prestação de trabalho em regime de horário Flexível, o qual se compreenda nos dias úteis, preferencialmente entre as 9h00 e as 14h30 - enquanto praticar Horário com dispensa para Amamentação — e, após o término da referida dispensa, o horário entre as 8h00 e as 16h00 com descanso semanal aos fins-de-semana, perfazendo as 40h00 semanais. O horário que ora venho requerer a Vossa Excelência permite conciliar mais corretamente a atividade profissional com a vida familiar com o objetivo de poder cumprir os deveres que me incumbem como progenitora.”
- 2.10.** Como fundamento à intenção de recusa a entidade empregadora veio referir que: “A ... de ... funciona 24h/dia 365 dias/ano, pelo que a equipa que a/presta cuidados tem de assegurar a prestação de cuidados às crianças que são atendidas neste Serviço a qualquer hora do dia ou da noite. A dotação do Serviço é de 25 enfermeiros, distribuídos por quatro equipas, em horários rotativo (8 15:30/15:00-23:00/22:30-08:30), sendo o número de enfermeiros por equipas entre 5, de forma a que todos os postos de trabalho estejam assegurados.(...)”. No entanto, no documento que o ...juntou, identificado como “79-Serviço de ...”, verificamos que no serviço onde a trabalhadora exerce funções, existe um turno denominado M2 – Manhã (08:00-16:00), pelo que a trabalhadora poderá incluir-se tal como requer, neste horário.
- 2.11.** Esclareça-se que é doutrina unânime desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada

como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

- 2.12.** Assim, e no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a. A elaboração do horário flexível compete à entidade empregadora de acordo com o pedido realizado e no respeito pelo disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.13.** A entidade patronal refere ainda como fundamento para a sua intenção de recusa “Para além dos enfermeiros com horário de escala, compõem a equipa mais cinco enfermeiras: duas (2) com horário de amamentação (9:00-15:00), uma (1), a requerente, que regressará de Licença Parental a 04.09.17, uma (1) em usufruto de licença de férias, após Licença Parental, e que regressa a 06.09.17 e a Enfermeira Coordenadora. De referir que uma das enfermeiras desta equipa já tem horário flexível atribuído, ao abrigo da CITE e que as que em breve regressam também usufruíram, como é de Lei, a Licença de amamentação, de acordo com o horário acordado entre a própria e o Serviço. De referir que dos noventa (90) horários flexíveis já atribuídos ao abrigo da CITE, catorze (14) Enfermeiras desempenham funções no Departamento de ..., distribuídas de forma equitativa nos diferentes Serviços que o compõem, de forma a não provocar alterações na distribuição da carga horária e sequência dos horários dos demais enfermeiros das diferentes equipas”.
- 2.14.** Não obstante, e sempre que se justifique e seja devidamente fundamentado, através da indicação de reais limitações do serviço por motivos legais ou

contratuais ou perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos os direitos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, deve a entidade empregadora distribuir equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos.<sup>2</sup>.

- 2.15.** Neste sentido, e com base nos elementos disponíveis não é verificável a alegada impossibilidade da realização do horário nos termos em que a trabalhadora solicita. Por outro lado, não é demonstrado, que, face ao número necessário de trabalhadores/as por cada turno, que haja turnos que não sejam assegurados.
- 2.16.** Em súmula, verifica-se a insuficiente concretização dos condicionalismos que obstam à aceitação do pedido, pelo que outra conclusão não poderá ser alcançada senão a de reconhecer o direito da trabalhadora ao exercício da atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos por si indicados.

### III – CONCLUSÃO

---

<sup>2</sup> O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu o seguinte, no que respeita a eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: "*Ora, salvo o devido respeito, 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 Trabalho, 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 efetuada com o retorno à rotação de horário.*"

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto não foram concretizadas as exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de ..., que justificassem a impossibilidade de concessão do horário requerido.
- 3.2. Recomendar ao ... a elaboração do horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13 DE SETEMBRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRAS DA- CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL (CTP).-**