

## PARECER 370/CITE/2018

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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 1212/FH/2018

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 28.05.2018 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., enfermeira a exercer funções no serviço de ... do ..., nos seguintes termos:

“ (...) **Assunto:** Parecer prévio a 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

A Oper. ...

Em referência ao assunto em epígrafe, solicito a V. Exa. a emissão do parecer prévio a recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos e com os fundamentos seguintes:

1. Em 02 de maio de 2018, a trabalhadora acima identificada, a exercer funções no ..., apresentou pedido de autorização para a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos e ao abrigo do disposto nos art.º 56.o e 57.o do Código do Trabalho [Doc. n.º 1].

2. O pedido foi submetido à consideração da Sra. Enfermeira Diretora deste ... que se pronunciou nos termos e com os fundamentos constantes da Informação n.º ..., de 21/05/2018. [Doc. n.º 2].

3. Sobre o assunto a Sra. Enf. Supervisora ..., pronunciou-se nos termos seguintes: “ No ... existem quatro equipas de enfermeiros que trabalham em regime de horário

*rotativo, de forma a que estejam presentes vinte elementos no turno da manhã dezanove elementos no turno da tarde e dezassete elementos no turno da noite.*

*Face ao exposto, não pudemos dar parecer positivo ao horário requerido, dado que não permitiria a elaboração do horário sem recorrer a trabalho extraordinário uma vez que os elementos da equipa não são em número suficiente para assegurar todos os postos de trabalho nos turnos da tarde e noite, uma vez que no ... 12% da equipa já pratica regime de horário especial. "*

*4. A trabalhadora foi notificada em conformidade e apresentou alegação [Doc. n.º 3 e 4].*

*5. Cumpridos os procedimentos prévios e considerando que se mantem a intenção de recusar o pedido, submete-se o assunto a consideração de V. Exa.*

*6. Com efeito, a recusa tem por base, cumulativamente, exigências imperiosas deste ... e a incapacidade de substituição da trabalhadora, atentas as dificuldades de que se reveste a contratação de trabalhadores nos serviços e empresas públicas.*

*7. Por outro lado, considerando os dados do Balanço Social de 2013, dos 1449 assistentes operacionais, 77% são mulheres e, destas, 29% têm idade inferior a 40 anos, estando potencialmente abrangidas pelo regime da parentalidade.*

*8. O ... tem 65 serviços a funcionar 24 horas por dia, 365 dias por ano, com uma elevada taxa de ocupação em internamento.*

*9. Tem, igualmente, três unidades de urgência externa, diversas áreas de diagnóstico e tratamento e de consulta externa.*

*10. Em todas as áreas supra referidas, está contemplado o apoio de assistentes operacionais, sendo que apenas o Ambulatório (consulta externa), os hospitais de dia e algumas áreas de diagnóstico e terapêutica funcionam até às 20 horas.*

*11. Ora, as áreas acima referidas encontram-se já dotadas de um número de assistentes operacionais adequados, sendo aí colocados muitos dos assistentes operacionais 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.*

*12. Pelo contrário, as unidades de internamento estão asseguradas com o número mínima de assistentes operacionais, em termos de horas de cuidados de*

*enfermagem, revestindo especial dificuldade encontrar meios para assegurar a cobertura mínima das unidades de internamento nos períodos da tarde e noite, durante a semana, e aos fins-de-semana, sendo que algumas daquelas unidades funcionam já com apenas 2 elementos, por turno.*

*13. Acresce que a autorização de horários flexíveis, no quadro atual levará a violação dos direitos dos trabalhadores com horário rotativo pois não o poderão ser cumpridas todas as regras.*

*14. Por último, se os horários flexíveis forem autorizados poderão, no limite, obrigar ao fecho de camas em alguns serviços.*

*15. 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 como adequado tratamento e apoio aos doentes deste ...*

*16. Junto se envia o mapa de horários de trabalho, relativo aos últimos três meses, dos trabalhadores com funções idênticas às da trabalhadora acima identificada [Doc. n.º 5].*

*17. Pelo atrás exposto, solicito a V. Exa., se digne emitir parecer prévio à recusa de autorização para trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora ..., 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 ... (...)”*

**Deixa-se assinalado que a informação acima transcrita, a partir do ponto 10 em diante se refere à categoria de assistente operacional, no entanto, a trabalhadora detém a categoria de enfermeira**

**1.2.** O pedido de flexibilidade de horário entregue pela trabalhadora, em mão, datado de 02.05.2018 e rececionado pela entidade empregadora no mesmo dia, refere o que a seguir se transcreve:

*“..., enfermeira, a exercer funções no ... do ..., com o n.º mecanográfico ..., residente em Avenida ... n.º ..., vem, 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, expor e requerer o seguinte:*

*1. A Requerente é mãe de uma criança atualmente com 8 meses, nascida a 17 de Agosto de 2017.*

*2. A identificada filha íntegra o agregado familiar da requerente, estando na sua dependência, ou seja, vive com a requerente em comunhão de mesa e habitação conforme a declaração anexa.*

*3. A Requerente está atualmente adstrita ao cumprimento de um horário de turnos, de segunda-feira a domingo, horário que se afigura incompatível com o exercício das suas responsabilidades parentais.*

*4. O pai da filha da Requerente, apesar de não estar inibido de exercer o poder paternal, exerce funções no ..., atualmente em regime de teletrabalho pelo período de um ano, conforme declaração anexa. Este regime laboral implica deslocações regulares à sua sede de trabalho.*

*5. Com efeito, a sua filha ..., atualmente com 8 meses, frequenta o Infantário de segunda a sexta-feira, o horário de funcionamento da instituição e das 07:30 as 19:30 horas, encontrando-se encerrado aos feriados e fins-de-semana, e sem possibilidade de alargamento do horário em caso de necessidade.*

*6. Assim, estando a referida filha, dependente dos cuidados da Requerente, tem esta estrita necessidade de que lhe seja autorizado um horário flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda de segunda a domingo, entre as 8.00 horas as 16.00 horas.*

*7. Para os aludidos efeitos, pretende que o horário flexível ora requerido perdure até a filha ... completar a idade de 12 anos, o que ocorrerá em Agosto de 2030.*

*8. Informa ainda que, nem a Requerente nem o pai dos seus filhos, estão impedidos de exercer o poder paternal e não se verifica acumulação do exercício do mesmo direito pelo pai da criança. (...)”.*

**1.3.** Em 18.05.2018 a entidade empregadora, por protocolo e entrega em mão, notificou a trabalhadora da intenção de recusa, conforme a seguir se transcreve:

*" (...) Assunto: Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*

*Em referência ao assunto em epígrafe, informa-se V. Exa. que por Despacho da Sra. Enfermeira Diretora, deste ..., de 21 de maio de 2018, exarado sobre a N/Inf. n.º ..., foi indeferido o horário flexível, conforme que cópia se junta.*

*Assim, fica V. Exa. notificada para, querendo, no prazo de 5 dias, apresentar por escrito uma apreciação sobre a decisão do referido pedido. (...) "*

*"(...) 1 - A trabalhadora acima identificada, Enfermeira, a exercer funções no ..., vem solicitar horário flexível por ser trabalhadora com uma filha menor, com 8 meses de idade e por não ser possível conciliar a vida familiar com o horário rotativo atual.*

*2- A trabalhadora requer "(...) que lhe seja autorizado um horário flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda de segunda a domingo, entre as 08:00 horas e as 16.00horas. (...)"*

*3 - A trabalhadora está vinculada a este ... mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, celebrado ao abrigo do Código do Trabalho (CT"), [aprovado pela Lei n.º7/2009, 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 01 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016 de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, alterada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 02 de outubro e 14/2018, de 19 de março], e praticam o período normal de trabalho semanal de 40 horas.*

*4- Sobre o assunto, a Sra. Enfermeira Supervisora ..., pronunciou-se nos termos seguintes: " (...) No ... existem quatro equipas de enfermeiros que trabalham em regime de horário rotativo, de forma a que estejam presentes vinte elementos no turno da manhã dezanove elementos no turno da tarde e dezassete elementos no turno da noite.*

*Face ao exposto, não podemos dar parecer positivo ao horário requerido, dado que não permitiria que a elaboração de horário sem recorrer a trabalho extraordinário uma vez que os restantes elementos não são em numero suficiente para assegurar todos os postos de trabalho nos turnos da tarde e noite, uma vez que no ... 12% da equipa já pratica regime de horário especial.*

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.º 1.

Artigo 57.º Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível

1 - O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

- ii) *No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo*
- iii) *No regime de trabalho a tempo parcial que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal,*
- c) *A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.*

*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 a notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;*



*c) Se não submeter o processo a 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.*

*6 - Assim, nos termos conjugados das disposições legais invocados conclui-se o seguinte:*

*A trabalhadora com responsabilidades familiares tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, desde que cumpra o disposto no n.º 1 do artigo 57.º da Código do Trabalho;*

*b) Todavia, o horário a praticar deve-se conter dentro do horário de funcionamento do estabelecimento, in caso, no horário de funcionamento do ...*

*c) Pode ser estabelecido um intervalo de descanso em períodos de trabalho até duas horas;*

*d) O empregador pode, no prazo de 20 dias a contar da receção do pedido, recusá-lo mas, apenas, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável;*

*e) Após pronúncia do trabalhador o processo é enviado à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego para emissão de parecer prévio;*

*f) O parecer da Comissão é vinculativo, só podendo ser impugnado judicialmente;*

*g) Caso o pedido não seja recusado no prazo de 20 dias, não seja submetido a Comissão ou não seja notificado o teor parecer prévio, considera-se o mesmo tacitamente deferido nos seus precisos termos;*

*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 UC a 95 UC em caso de dolo.*

## **II - Conclusão**

**1- Analisando o requerimento apresentado, a trabalhadora informa:**

- *O horário de trabalho que pretende praticar;*
- *Que vive em comunhão de mesa e habitação com a filha menor;*



• Informa que pretende usufruir este regime de horário até que a filha menor perfaça os 12 anos de idade.

2 - Por outro lado, a dispensa de realização de trabalho a 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:

...	Número de Efetivos					Trabalhadores em cedência	Trabalhadores com processo de cedência em curso	Aposentações Previstas
	Dez. 2014	Dez. 2015	Dez. 2016	Dez. 2017	À Presente Data			
Enfermeiros	1783	1807	1875	1904	1904	15	6	1

Escalão Etário	<39	40 a 49	50 a 54	55 a 59	>60
N.º de Enfermeiros	1245	334	166	126	33

Por outro lado, a estrutura etária dos referidos enfermeiros é a seguinte:

5- Do total de enfermeiros existentes no ..., cerca de 1795 estão afetos a 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 66% 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 hospitais de dia e algumas áreas de diagnóstico e terapêutica funcionam até as 20 horas.

10 -Para o funcionamento de qualquer das unidades deste ... esta 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.*

*12 - 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 - Ate 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.*

*No ... existem quatro equipas de enfermeiros que trabalham em regime de horário rotativo, de forma a que estejam presentes vinte elementos no turno da manhã, dezanove elementos no turno da tarde e dezassete elementos no turno da noite.*

*Face ao exposto, não pudemos dar parecer positivo ao horário requerido, dado que não permitiria a elaboração do horário sem recorrer a trabalho extraordinário uma vez que os restantes elementos da equipa não são em número suficiente para assegurar todos os postos de trabalho nos turnos da tarde e noite, uma vez que no ... 12% da equipa já pratica regime de horário especial. (...) "*

1.4. Notificada da intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, a trabalhadora, em 23.05.2018, nos termos do n.º 3 do artigo 57º do Código do Trabalho, entregou em mão a sua apreciação, conforme a seguir descrito:

*" (...) ..., enfermeira, a exercer funções no ... do ..., com o n.º mecanográfico ..., residente em ..., vem, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela lei n2 7/2009, de 12 de Fevereiro, expor e requerer o seguinte:*

- 1. A Requerente formulou pedido de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*
- 2. O pedido em referência em nada viola ou altera as condições e princípios constantes do seu Contrato Individual de Trabalho, nomeadamente no que respeita à realização de 40 horas semanais.*
- 3. A entidade empregadora veio indeferir o pedido efetuado alegando que o horário solicitado colide com o normal funcionamento dos serviços do ... e causa sérios prejuízos ao seu regular funcionamento.*
- 4. Ora, salvo o devido respeito, não pode a Requerente concordar com a apreciação negativa ao pedido por si formulado. Senão vejamos,*
- 5. Conforme dados da entidade empregadora o número de enfermeiros ascende nesta data a 1904 e, segundo os dados do balanço social de 2014, 83,5% mulheres e 66% destas com idade inferior a 40 anos.*
- 6. Ora, sendo mais de 1000 os enfermeiros que trabalham no ... ao qual pertence a Requerente, não se entende que não existam colegas capazes de substituir a Requerente nos períodos em que a Requerente, por razões familiares não pode cumprir horário de trabalho.*
- 7. O facto de 83.5% dos enfermeiros serem mulheres não pode constituir fundamento para recusa do pedido da Requerente, sob pena de violação do princípio da igualdade de géneros.*
- 8. Desde logo, a Constituição da República Portuguesa consagra no seu artigo 9.º como tarefa fundamental o Estado "(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)"*

*Seguidamente, na Parte I da CRP Direitos e deveres fundamentais, Título I 28/05/2018*

*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. (...).*

*10. Assim, e tendo em conta o ponto 4 do Enquadramento da Informação n.º ..., que reúne informação sobre o parecer da Sra. Enfermeira Supervisora, " (...) No ... existem quatro equipas de enfermeiros que trabalham em regime de horário rotativo (...) 12% da equipa já pratica regime de horário especial", entende a Requerente que o referido anteriormente não constitui fundamento válido para recusa do pedido da Requerente, sob pena de violação do princípio da igualdade, uma vez que até à data, todos os pedidos de alteração de horário ou da organização do tempo de trabalho, motivados por incapacidade temporária, com ou sem formulação escrita foram autorizados.*

*11. Ou seja, deve a entidade empregadora rever todas as situações de horário flexível e adaptá-las para que não veja a Requerente, e outros colegas que no futuro pretendam requerer horário flexível, o seu direito prejudicado face aos direitos de outros já existentes.*

*12. Na verdade, a entidade empregadora afirma que a dispensa de trabalho à noite e fins-de-semana constitui um serio prejuízo para a mesma, não esclarecendo, porém, quais são esses transtornos.*

*13. Assim como não explica em que se fundamenta para considerar esses distúrbios como exigências imperiosas do funcionamento da empresa.*

*14. Não obstante a requerente apenas solicitou dispensa de trabalho diário a partir das 16h, estando disponível para praticar o referido horário também ao fim de semana e feriados.*

*15. A Constituição da Republica Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

*16. Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º, al. b) 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.*

*17. Para execução destes direitos, o Código do trabalho, no seu artigo 56.º - horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares - 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 flexível.*

*18. A Requerente com a apresentação do requerimento a solicitar o horário flexível, cumpriu todos os requisitos exigidos no Código do Trabalho.*

*19. A Requerente tem a sua responsabilidade a filha menor, com 9 meses que com ela reside em comunhão de mesa e habitação.*

*20. O pai da filha da Requerente, apesar de não estar inibido de exercer o poder paternal, exerce funções no ..., atualmente em regime 28/0512018 de teletrabalho pelo período de um ano, conforme declaração anexa. Este regime laboral implica deslocações regulares à sua sede de trabalho.*

*21. Por tudo exposto, não encontra a Requerente motivos para ser indeferido o pedido de horário flexível, sob pena de violação do princípio da igualdade.*

*22. Face ao exposto, tem a requerente estrita necessidade de que lhe seja autorizado um horário flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda de segunda a domingo, entre as 08.00 horas e as 16.00 horas.*

*23. Para os aludidos efeitos, pretende que o horário flexível ora requerido perdure até a filha da Requerente completar 12 anos (...) "*

**1.5.** O processo remetido à CITE vinha instruído com o pedido da trabalhadora, a intenção de recusa da entidade empregadora, a resposta à intenção de recusa do empregador, declaração da entidade empregadora do outro progenitor, declaração da trabalhadora da composição do agregado familiar.

**1.6** Em 08.06.2018 foi solicitado à entidade empregadora cópia dos mapas dos horários do serviço onde a trabalhadora desempenha funções.

- 1.6. 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. O artigo 68º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:
- " 1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*
- 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*
- 2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *" Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar."*
- 2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.
- 2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que "A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos

seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

- 2.5. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.6. 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).
- 2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças



especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

- 2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>1</sup>, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
- 2.9.** No âmbito da legislação nacional, tanto a já referida Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. alínea b) do artigo 59.º da CRP e o n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como 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.
- 2.10.** 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.
- 2.10.1.** 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.

**2.10.2.** 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 dispendo, 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.

**2.10.3.** 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.

**2.10.4.** 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>2</sup>

**2.11.** 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

---

<sup>1</sup> Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)

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.

**2.11.1.** 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.

**2.12.** 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.

**2.13.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores 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 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.

**2.14.** Tem esta Comissão entendido ser 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<sup>3</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser

---

<sup>2</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

atribuídos.

- 2.15. De acordo com o referido pela entidade empregadora, o período contratado corresponde a 40 horas semanais, e que tal serviço é organizado por turnos definidos pela entidade empregadora, conforme mapas que foram remetidos pelo empregador.
- 2.16. **O horário determinado pela entidade empregadora para o exercício da actividade de enfermeira pela trabalhadora com responsabilidades familiares e que consta do mapa de horários junto ao processo é das 08:00h às 15:30h, sendo que, o horário solicitado pela trabalhadora consta no mapa de horários.**
- 2.17. A trabalhadora fez o seu pedido de acordo com a organização dos horários existentes no serviço onde desempenha funções, e o horário solicitado consta do mapa dos turnos remetidos pela entidade empregadora.
- 2.18. É doutrina maioritária 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 apontada 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**<sup>4</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.<sup>5</sup>
- 2.19. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de entender que a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-

---

<sup>3</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>4</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>5</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

- 2.20.** E, o mesmo se afirma para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário nocturno e trabalho aos fins de semana. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.21.** Afirma também a entidade empregadora na sua intenção de recusa que a trabalhadora obrigou-se à prestação de uma carga horária de trabalho de 40h semanais e que o horário pretendido não contempla 40h semanais. No entanto, e face aos horários fornecidos pela entidade empregadora a esta Comissão, verifica-se que o horário instituído pela entidade empregadora relativamente ao serviço onde a trabalhadora desempenha as suas funções corresponde ao horário das 8:00h às 15:30h, sendo que o horário solicitado pela trabalhadora (8:00h – 16:00h) existe no mapa de turnos dos horários estabelecidos pela entidade empregadora.
- 2.22.** No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora fundamenta a decisão na existência de vários profissionais com limitações de horário, sendo que *" (...) 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 horários rotativo (...) "*

- 2.23. *Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.*<sup>67</sup>;
- 2.23. Refere também a entidade empregadora que “ (...) se os horários forem autorizados, poderão no limite, obrigar ao fecho de camas em alguns serviços (...).”
- Quanto a esta alegação é de registar que **a entidade empregadora limita-se a invocar uma consequência, mas sem cuidar de a demonstrar plena e completamente com factos claros e objectivos, deixando apenas a presunção de que a trabalhadora é imprescindível ao bom funcionamento do serviço.**
- 2.24. Na verdade, **a entidade empregadora em sede de intenção de recusa, não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento**, uma vez que da fundamentação aduzida por aquela entidade, se, **não se concretiza em que medida é que a concessão do requerido implique períodos a descoberto que ponham em causa o funcionamento do serviço** ao qual está afeta a trabalhadora

<sup>6</sup> Doutrina insita no Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt).

<sup>7</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.”

requerente, **nem quais os períodos que deixariam de estar convenientemente assegurados face aos meios humanos necessários, por outro lado**, o horário solicitado pela trabalhadora é praticado no serviço onde a mesma desempenha as suas funções, facto comprovado com os mapas de horários remetidos a esta Comissão.

- 2.25. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que **o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.**
- 2.26. Sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.
- 2.27. Na verdade, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.



- 2.28. Face ao que antecede, **considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável**, face ao que acima de defende nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.29. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE JUNHO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES CTP e CIP, TENDO A REPRESENTANTE DA CGTP-IN APRESENTADO DECLARAÇÃO DE VOTO, QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**

A CGTP ENTENDE VOTAR FAVORAVELMENTE O PARECER, NO ENTANTO CONSIDERA-SE QUE A INDICAÇÃO DO ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO DE 26/04/2016 CONSTANTE DA PÁGINA 21 EM NADA VEM ACRESCENTAR AO CONTEÚDO DO PARECER, POR OUTRO LADO, TAMBÉM SE CONSIDERA QUE O CONTEÚDO DO PONTO 2.26 DEVERIA SER AFIRMATIVO, OU SEJA DO PRINCÍPIO DA CONCILIAÇÃO E NÃO CONTER EXPRESSÕES COMO “NA MEDIDA DO POSSÍVEL” POIS PODE CONDUZIR A CONFUSÃO NOS DESTINATÁRIOS E POR SE CONSIDERAR QUE TAL REDAÇÃO PODE AFETAR A CONCRETIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA CONCILIAÇÃO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR EM TUDO CONTRÁRIOS ÀS ATRIBUIÇÕES/COMPETÊNCIAS DA CITE.