

PARECER N.º547 /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 2486/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 11.09.2018 da entidade empregadora "...", pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., ..., a exercer funções no Serviço de

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora, em 10.08.2018, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...)venho por este meio solicitar a autorização da prática de horário flexível, ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, com início a 17 de Setembro de 2018 e término a 8 Fevereiro de 2028.

A flexibilidade pretendida consiste na distribuição da carga horária com turnos da manhã (8h-14h30) e noite (20h – 8h30), 7 dias por semana. Contudo há uma exceção na carga horária aos sábados, em que pretendo realizar o turno da noite quinzenalmente a combinar com a chefia do serviço.

A justificação do pedido de horário flexível desta natureza conjuga-se com o horário laboral do progenitor (horário das 8h às 18h de segunda a sábado), horário escolar dos filhos (9h às 17h15) e presença do filho mais velho em consultas frequentes na especialidade de psicologia e terapia da fala.

(...)"

1.3. A 30.08.2018 a trabalhadora foi notificada, via e-mail, da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

No dia 10 de agosto de 2018, o ... (doravante apenas ...), recebeu um pedido da requerente de alteração de horário flexível (...)

A Sr., nos termos do contrato de trabalho que outorgou, está adstrita a um horário de trabalho que inclui prestação laboral por turnos, em horário noturno, aos fins de semana e feriados, de acordo com o esquema e escala de funcionamento do serviço onde se encontra inserida, Ponto 1 cláusula 7ª, do seu contrato de trabalho (anexo 1)

Ainda nos termos do contrato de trabalho a que se vinculou, a requerente encontra-se obrigada a respeitar todos os regulamentos vigentes no ..., onde se inclui, necessariamente o Regulamento dos Horários dos profissionais de ... no

O Serviço de ... presta os seus serviços 24h por dia, 365 dias por ano. Atualmente, os serviços de ... do ..., onde está incluído o Serviço de ..., no qual a ... presta a sua atividade, pratica os seguintes horários: Manhã 8:00h às 14:30h; Tarde 14:00h às 20:30h; Noite 20:00h às 8:30h.

Na sua comunicação, solicita um horário que não é, verdadeiramente um horário flexível, mas uma alteração "tout court" ao seu horário de trabalho, senão vejamos:

- A elaboração de um horário de trabalho, para um qualquer ... que trabalhe num serviço cujo funcionamento seja 24 horas por dia, 365 dias por ano, deve ter turnos rotativos, ou seja: manhãs (M), tardes (T), noites (N), distribuídos de 2ª a domingo.

- Os turnos: manhãs (M); tardes (T); e noites (N) devem ter o número de profissionais suficientes para a atividade planeada para esse serviço. Refira-se que este número de ... é diferente entre as manhãs, tardes e noites e em muitos serviços pode ainda variar consoante o dia da semana.

Ora, importa ter presente que, de acordo com o n.º 2 do artigo 56º, "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", ou seja a Sra ... (...), deveria estar a solicitar que nos dias em que faz o turno da manhã quereria entrar por exemplo: às 8h:30m e sair às 14h (ou numa outra hora de entrada ou de saída). O mesmo aconteceria com os dias em que faz os turnos da tarde e da noite, desde que cumpra as 35 horas semanais a que é obrigada, de acordo com o seu contrato de trabalho.

Devendo, o empregador, ter em conta o mencionado no n.º 3 da mesma Lei (Art.º 56.º) que diz: “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 no 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”.

Analisado o requerimento da Sr.ª ... (...), entendemos que, o que está a requerer é deixar de trabalhar em determinados turnos e em determinados dias da semana. Sendo assim, (...) está a requerer puro e simplesmente uma alteração do horário de trabalho nos termos do previsto no Art.º 217.º, da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro.

Da compaginação destas normas é claro que cabe ao empregador, mesmo no que respeita ao horário flexível, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo poderá ser exercido, cabendo, depois, ao trabalhador, dentro desses limites, gerir o seu tempo da maneira que melhor lhe aprouver.

A este propósito diz-nos MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO 1, que “se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (...)”.

Ou seja, como resulta expressamente do n.º 2 do artigo 56.º, o horário flexível permite ao trabalhador escolher, e cite-se novamente, “dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

O que vale por dizer que, a trabalhadora terá, necessariamente, a sua escolha limitada ao período normal de trabalho que acordou aquando da sua contratação ao serviço do ..., aí se incluindo, naturalmente, os dias de descanso e a modalidade de organização de tempo de trabalho a que se vinculou.

Pois que, como convirá, a referida condição contratual foi essencial para que o ... tomasse a decisão de a contratar. Não o teria feito se não pudesse contar com o exercício das suas funções de acordo com a organização do trabalho e dos dias de funcionamento do serviço onde se encontra.

Donde decorre, sem margem para dúvidas, que a flexibilização a que se alude no artigo 56º terá de ser entendida como a flexibilização de um horário já existente, e não a “criação” de um outro e novo horário para o trabalhador.

O que se verifica é que a trabalhadora pretende ser ela mesma a estabelecer os dias da semana em que quer trabalhar e que turnos quer fazer.

(...)

No entanto, a posição de princípio do ..., zeloso e atento aos interesses dos seus trabalhadores, que muito estima, tentando conciliar as necessidades da requerente com as necessidades do serviço, analisados que foram os seus recursos pelos seus responsáveis hierárquicos, dá-nos conhecimento de que se irá organizar o horário da Sra. ... (...) da seguinte forma:

- 1- Manhã das 8:00h às 14:30h em dias úteis;*
- 2- Duas tardes das 14:00h às 20:30h em dias úteis;*
- 3- Uma noite das 20:00h às 8:30h por semana;*
- 4- Uma manhã das 8:00h às 14:30h de 15 em 15 dias e uma tarde das 14:00h e uma tarde das 14:00h às 20:30h de 15 em 15 dias aos fins de semana e ou feriados.*

Vejamos porquê?

Relembramos as exigências imperiosas do bom funcionamento do Serviço de ..., que funciona 24 horas por dia, durante 365 dias por ano, para prestar cuidados

Na generalidade, os turnos (...) em vigor no ..., onde se inclui os do serviço de ... são:

Manhã = 8h às 14h30;

Tarde = 14h às 20h30;

Noite = 20h às 8h30.

Cada jornada de trabalho/turno pressupõe a saída de uma equipa e a entrada de uma nova equipa;

Porém, em nenhum caso, um trabalhador pode interromper ou iniciar um turno a meio dessa jornada de trabalho pois, coloca em risco, as exigências imperiosas do serviço por impossibilidade de substituir essa saída/ausência de acordo com as Leis Laborais, recomendações da OIT, Decreto-Lei nº 262/79, de 6 de Março e Decreto-Lei nº 437/91, de 8 de Novembro.

Pelo que, o horário solicitado, não é enquadrável nas exigências de funcionamento do serviço de

Dos recursos disponíveis para as exigências imperiosas de funcionamento do serviço

A equipa de ... é composta por 51 (...)"

Dos quadros junto, verifica-se que dos 51 ... 3 laboram em tempo parcial e 4 encontram-se de baixa prolongada. A distribuição dos ... por turno/postos de trabalho é a seguinte:

Manhã: 10 ... e 3 ... responsáveis, com exceção dos fins de semana em que existe apenas um ... responsável

Tarde: 8 ... e 1 ... responsável

Noite: 6 ...

Nº de ... necessários face ao horário de trabalho de 35h - 55

"(...) Assumindo que os trabalhadores com necessidades que justificam uma flexibilidade no seu horário de trabalho — como o trabalhador aqui em causa — ficassem alocados aos turnos e ou dias que solicitam, evidentemente que, para os restantes turnos, o serviço, não dispõe de pessoal suficiente para que o seu funcionamento seja assegurado.

Assim sendo,

O horário solicitado pela Sra. ... (...) A ser permitido versus equipa disponível coloca em rutura/encerramento porque não é possível assegurar todos os turnos das tardes de segunda a domingo, cumprindo as regras das dotações seguras regulamentadas (Regulamento e Circular atrás mencionados).

O ... é um ... que tem por objetivo principal a prestação de cuidados de, ... e, mais do que isso, verdadeiramente essencial.

A flexibilidade de horário, tal como a lei a define, não é, em princípio, compatível com as exigências ligadas ao funcionamento da generalidade dos serviços ..., nem com a atual estrutura de organização e afetação de recursos, caracterizados, enquanto tal, por trabalho em equipa, com dotações de certo número de profissionais, ..., ..., ... e, concretamente na área de ..., dotações de ... por número de ..., em razão da natureza do ... e da ..., como sucede, por exemplo, nos com alta diferenciação.

Assim, no domínio subjetivo dos profissionais operando em sectores de trabalho onde o fator articulação com os demais se mostra decisivo e essencial, é à partida de inviabilizar qualquer pedido de flexibilidade, o qual só em condições excecionais estará em condições de poder ser deferido.

Na verdade, a previsão normativa de concessão do regime de horário flexível, quanto a profissionais de áreas sensíveis ou de elevada complexidade e de efetivação colegial, articulada, como sucede com os profissionais ..., ... e outras intervindo, em trabalho de equipa, não consagra um verdadeiro direito subjetivo a trabalhar em horário flexível, entendido como aquele em que «o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário» (art.º 56º, n.º 2) mas apenas uma expectativa que há-de conferir-se em cada situação concreta, impondo-se a fundamentação respetiva.

Isso mesmo resulta da faculdade legal de a entidade empregadora «recusar o pedido com o fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável» (art.2 57 n.9 2) o que nos remete para a situação concreta do trabalhador se encontrar integrado na área profissional do Serviço de ... e onde objetivamente o trabalho é colegial, de equipa, com horários articulados e em contínuo, seguindo-se à prestação (turno ou escala) de um profissional a prestação de outro (turno ou escala seguinte).

Neste domínio há sempre que equacionar os interesses em presença, o instrumental do trabalhador em vista da proteção da parentalidade e o do serviço em concreto, do ... como ..., dirigido à proteção e promoção da ... dos seus

E, de entre as muitas questões que se levantam, releva uma, segundo a qual não é viável conceder a plenitude dos direitos a todos quantos o requeiram, antes deve partir-se do facto das exigências de ... a prosseguir (a assistência aos ... — verdadeira razão de ser da existência de um ...), para depois e, assente neste postulado, analisar, a montante, que direitos é viável conceder aos trabalhadores requerentes em matéria de proteção da qualidade do trabalho, de proteção da família e todos os direitos conexos, e em que medida tais interesses, relevantes mas no prevalecente sobre o ..., devem ceder.

Mais em profundidade, a compreensão das normas jurídicas deve levar em consideração a realidade a que se se aplicam. Com efeito, a regulamentação laboral nesta matéria, como noutras, não está devidamente pensada para uma realidade sensível como aquela que está aqui em causa. Realmente, há casos em que o legislador pondera a natureza delicada, hiper-sensível, do sector da

Pense-se, nomeadamente, na regulamentação da greve onde o Código do Trabalho atende às especificidades do sector da ... (artigo 538., n.2 2, alínea b)). Já noutras matérias, como é este o caso, o legislador laboral abstrai ou ignora as especificidades do sector da ... ou, pelo menos, não segue o exemplo citado acima. Isto não significa, porém, que o intérprete não

possa fazer repercutir essas especificidades na ponderação dos valores em causa, e na determinação do peso dos conceitos.

Concretamente, as especificidades do sector da ... devem ser relevadas na hora de compreender e, sobretudo, sopesar, as “exigências imperiosas” a que se refere a lei como fundamento de recusa. Repare-se, aliás, no seguimento e reforçando aquilo que é dito, que o legislador fala nas “exigências imperiosas da empresa” o que, mais uma vez, indicia que estes regimes jurídicos estão pensados para a lógica empresarial.

Dito ainda de outra forma, o regime das normas que estão em causa está pensado para a relação laboral típica e para o conflito típico entre os interesses pessoais do trabalhador e os interesses empresariais (do empregador, bem entendido). Ora, algo de qualitativamente diverso se passa no sector da ... pois o interesse prosseguido pelo ... transcende - e muito! - o mero interesse subjetivo do empregador (o ...). Efetivamente, os interesses aqui em conflito já não apenas os interesses pessoais do trabalhador, naturalmente atendíveis, e o interesse subjetivo do empregador. Aqui, outros valores devem ser equacionados e, mais do que isso, devem falar mais alto. Concretamente, os interesses pessoais do trabalhador devem ser confrontados também com o ... do sector da ... e com o impacto que a concessão, ou não, do horário flexível tem no sistema de Portanto, já não está apenas em causa a lógica geométrica trabalhador-empregador, mas uma lógica que deve atender a outros interesses, superiores interesses. Esses interesses devem, naturalmente, ser tidos em consideração nomomento de determinar as “exigências imperiosas da empresa”.

Mais: as especificidades do sector da ..., mais concretamente, a natureza delicada e sensível deste sector de atividade, têm vindo cada vez mais a ser reconhecidas em detrimento dos interesses pessoais dos trabalhadores que, sendo merecedores de tutela, não devem prevalecer a todo o transe sobre um ... que é manifesto, como é o caso do sector da Pense-se na evolução recente da jurisprudência do CES — Conselho Económico e Social — que em matéria de definição dos ... tem vindo a alargar, através de uma jurisprudência consolidada, os níveis dos ..., precisamente tendo em consideração a natureza sensível deste sector. Importa não perder de vista que não está em causa apenas um dano patrimonial na esfera do empregador, que este deve suportar em prol dos interesses pessoais do trabalhador. O que aqui está em causa é um dano na esfera

Este aspeto é tanto mais evidente quando é o próprio legislador que mostra essa sensibilidade, estando perfeitamente consciente de que a flexibilidade do tempo de trabalho pode trazer graves inconvenientes para a dinâmica de um serviço como um Basta atentar no artigo 56.º, n. 8, do Decreto-Lei n.º437/91, de 8 de Novembro, que aprova o regime geral

da carreira de ..., onde o legislador, no contexto dos regimes de trabalho e condições da sua prestação, muito avisadamente determina que “as ... que, comprovadamente, amamentem os filhos têm direito, durante um período de 12 meses, a partir da data do parto, a requerer a isenção de horário por turnos e de trabalho noturno, assim como durante os três últimos meses de gravidez, desde que daí não advenham graves prejuízos para o serviço”.

Por outras palavras, as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes têm direito a um tratamento de favor em matéria de tempo de trabalho — designadamente, podendo requerer a isenção de trabalho por turnos e trabalho noturno — salvo se esse pedido represente graves prejuízos para o serviço. Este facto não pode ser ignorado porque, repita-se, é o próprio legislador que concebe os interesses ... como superiores aos interesses dos trabalhadores.

(...)

Depois,

Embora o ... reconheça que os interesses da trabalhadora-requerente são relevantes, esta é uma matéria que não pode ser tratada de ânimo leve, ignorando que, como contraponto estão interesses da mesma relevância ou até de maior relevância, se pensarmos que mais representativos (de um maior número de trabalhadores).

O ... tem consciência, que quando atribui um horário flexível / dispensa ou isenção do trabalho noturno a qualquer profissional ou existem baixas clínicas, sobrecarregam-se outros profissionais da equipa, pondo em causa a justiça distributiva do trabalho em horas incómodas. E se essa dispensa abranger a dispensa de trabalho nocturno, o trabalho nos turnos da tarde e ainda de trabalho aos sábados, domingos e feriados, é exponencial a gravidade da situação.

Essa sobrecarga, ultrapassados os limites legais, provocará uma gestão perversa da prestação de trabalho dos profissionais e coloca o ... como agente potenciador de risco clínico acrescido, que sempre constituirá pressuposto de ilicitude e de eventual responsabilidade civil ..., com as inerentes consequências. Estas condições são contrárias às próprias recomendações dos sindicatos representativos da classe que referem que a elaboração de horários do grupo profissional de ... deve conciliar os interesses da Instituição, as necessidades do Serviço e de todos profissionais da equipa e tem como objetivos:

- Distribuir os ... de forma equitativa, em número e competências desenvolvidas, pelos vários turnos;*

- *Respeitar os direitos dos ... enquanto pessoas e profissionais;*
- *Promover a cultura Organizacional com base no desenvolvimento profissional.*

(...) Ora, se o ..., emitir um parecer favorável ao requerente vem colocar mais um peso em cima dos ombros dos restantes ..., portanto, em prejuízo de toda a classe dos

Precisamente, no sentido de contrariar esta tendência e assumindo o que a CITE refere, nos seus pareceres, que o empregador "deve rever todas as situações de horário flexível e adoptá-las para que todos os/as interessados/as que pretendam requerer horário flexível não vejam prejudicados os seus direitos" só é possível autorizar o horário proposto ao requerente reajustando o horário de trabalho dos outros oito ... que já usufruem de horário com necessidades familiares especiais no serviço, como acima referido."

Do quadro junto, relativo a horários flexíveis, verifica-se existirem 8 trabalhadores com horários flexíveis, duas com horário de amamentação.

"No entanto, importa realçar que enquanto for possível o serviço continuará a atender às preferências do horário dos seus profissionais, desde que, sejam solicitadas no mês anterior à sua elaboração.

À requerente será elaborado o horário, como até hoje foi feito, que permita o acompanhamento do filho para as consultas médicas.

A rotação dos horários flexíveis já autorizados, acima propostos, irá permitir assegurar o funcionamento do Serviço em todos os turnos (M,T,N), de segunda-feira a Domingo.

Acresce que o ..., no sentido de cooperar com os seus trabalhadores, que muito estima, mensalmente e, em questões urgentes (doença dos filhos), o Serviço manterá uma disponibilidade permanente para com os seus profissionais encontrar soluções para melhor reajuste da conciliação da atividade laboral com a atividade familiar como sempre o tem feito até agora.

(...)

Sendo assim, perante o exposto, não é possível autorizar o horário requerido pela Sra. ... (...) porque não se enquadra no âmbito da aplicação da norma do Artº 56º bem como, coloca em causa o ..., o direito dos outros colegas e ainda, o direito dos"

1.4- Do processo remetido à CITE não consta apreciação à intenção de recusa.

1.5- A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia do contrato de trabalho da requerente; cartão de cidadão da menor; cópia do atestado de residência emitida pela Junta de Freguesia; cópia de declaração de acompanhamento emitida por psicóloga, relativa à necessidade da requerente acompanhar o filho às consultas.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1 No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2 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 dispendo 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”.
- 2.3 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.

- 2.4 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).
- 2.5 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”.
- 2.6 O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, 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.
- 2.7 No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na

Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

“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.”

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido 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.”*

2.8 Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi 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 Código do Trabalho (CT) que preconiza 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. 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.

2.9 O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.9.1 Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo

57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.9.2 Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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/a 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.

2.9.3. 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, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9.4. 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.¹

2.10 Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

2.10.1 Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.10.2. 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.

2.11. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.

2.12 Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às

responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.13** No contexto descrito a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível, com distribuição da carga horária nos turnos da manhã (8h-14h30) e noite (20h – 8h30), 7 dias por semana, sendo que aos sábados, pretende realizar quinzenalmente, o turno da noite, a combinar com a chefia do serviço, por ser mãe de duas crianças, com 7 e 2 anos de idade, com os quais vive em comunhão de mesa e habitação. Fundamenta o seu pedido pela necessidade de articular o seu horário de trabalho com os horários familiares, designadamente, o horário laboral do progenitor (horário das 8h às 18h de segunda a sábado), horário escolar dos filhos (9h às 17h15) e presença do filho mais velho em consultas frequentes na especialidade de psicologia e terapia da fala, que requerem o acompanhamento da requerente, possibilitando-lhe o horário requerido, prestar todo o apoio e assistência aos filhos.
- 2.14** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que 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/ou 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.²

² Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: “*Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.*” (sublinhado nosso)

- 2.15** 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 noturno. 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.
- 2.16** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que a modalidade de organização de horário de trabalho solicitada pela trabalhadora não se enquadra no conceito e regime de horário flexível, estabelecido no artigo 56º do CT, porquanto requerer pura e simplesmente uma alteração do horário de trabalho nos termos previstos no artº 217º do CT, o que extravasa os limites do artigo 56º do CT, que compreende por parte trabalhadora, a sua escolha limitada ao período normal de trabalho que acordou aquando da sua contratação ao serviço.
- 2.17** Ora, o entendimento plasmado não pode colher, por não possuir correspondência com a letra da lei, em concreto, o disposto no artigo 56º do CT. Tal como já mencionado no ponto 2.15 e ponto 2.16 do presente parecer, esta Comissão tem entendido ser enquadrável no conceito de horário flexível, a indicação de uma amplitude horária diária ou semanal que se afigura como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida família, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário e podendo ou não corresponder a períodos fixos.
- 2.18** Importa sublinhar que o direito consagrado no artigo 56º do CT, está integrado no capítulo I, subsecção IV do Código do Trabalho, sob a epígrafe “Parentalidade” e constitui regime especial do Código do Trabalho aplicável quer ao sector privado, quer público. É a expressão legal do reconhecimento de que existe um âmbito de proteção de um conjunto de normas que devem harmonizar-se com o regime geral e até mesmo prevalecer sobre este, atendendo aos bens, valores e interesses protegidos pelas normas, que in casu, se referem à proteção da parentalidade no âmbito da relação laboral. O artigo 56º do CT, por visar a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal do trabalhador/a, por forma a dar

assistência a filhos menores de 12 anos ou simplesmente acompanhá-los e estar mais presente na vida dos filhos, através do direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, possibilita ao/a trabalhador/a escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, cabendo à entidade empregadora elaborar o horário flexível, em obediência aos requisitos contidos no nº 3 do referido artigo.

2.19 Melhor concretizando, tal significa, sem colidir com a doutrina citada pela entidade empregadora, que o/a trabalhador/a propõe o horário que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal. A proposta de horário apresentada pode compreender um ou vários horários, abrangendo uma amplitude diária ou semanal mais ou menos alargada ou pode consistir na apresentação de um horário com períodos fixos e diversos, com variações diárias ou semanais, cabendo à entidade empregadora elaborar o horário flexível, no âmbito dos poderes de direção que possui, ainda que, no limite, a execução desse poder, implique apenas a ratificação do horário proposto pelo trabalhador. No tocante aos limites a que o/a trabalhador/a está sujeito/a na escolha do horário flexível, tem sido entendimento desta Comissão, que o horário de funcionamento do estabelecimento e os tempos de organização do trabalho já elaborados pela entidade empregadora, devem ser tidos em consideração, por serem susceptíveis de acarretar um prejuízo inoportável para a empresa, sem prejuízo de outros aspectos que possam afetar o normal funcionamento da empresa.

2.20 Neste domínio, não é possível olvidar que apenas o/a trabalhador/a conhece os condicionalismos da sua vida familiar e pessoal, o que explica a opção do legislador de lhe possibilitar a escolha do período normal de trabalho, como forma de melhor conciliar a sua vida profissional com a familiar, interpretação que se coaduna com a redação do normativo legal em causa, seu sentido e alcance. Numa outra vertente, será de realçar que a génese dos direitos de protecção da parentalidade entre os quais se inclui o direito consagrado no artigo 56º do CT, assenta em políticas de promoção da natalidade que visam o bem-estar e a ... da criança e da mãe e o crescimento da população jovem.

- 2.21** Assim sendo, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de ... e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada. O empregador terá necessariamente de prever a possibilidade da mulher trabalhadora, que encontrando-se em idade fértil, possa engravidar, ser mãe e, conseqüentemente, vir a exercer os seus direitos parentais, cabendo-lhe reconhecer tais direitos quando concretizados, harmonizando-os com os direitos dos restantes trabalhadores, mas tendo presente que o artigo 56º consagra uma discriminação positiva aos trabalhadores que requerem trabalho em regime de horário flexível, somente afastada com base em exigências imperiosas do funcionamento do serviço.
- 2.22** De todo o exposto, decorre que não pode colher o argumento da entidade empregadora que entende que, a trabalhadora terá, necessariamente, a sua escolha limitada ao período normal de trabalho que acordou aquando da sua contratação ao serviço, aí se incluindo, naturalmente, os dias de descanso e a modalidade de organização de tempo de trabalho a que se vinculou, afirmando que esta condição foi um elemento essencial na decisão de a contratar e que de outro modo não teria contratado com a trabalhadora.
- 2.23** Decorre igualmente, que o horário requerido enquadra-se no conceito de horário flexível, nos termos e para os efeitos do artigo 56º do CT e, deve ter-se por válido, reunindo os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT.
- 2.24** A entidade empregadora vem ainda invocar especificidades do sector da ..., mais concretamente, a natureza delicada e sensível deste sector de atividade, que têm vindo cada vez mais a ser reconhecidas em detrimento dos interesses pessoais dos trabalhadores que, sendo mercedores de tutela, não devem prevalecer a todo o transe sobre um ... que é manifesto, defendendo que a flexibilidade do tempo de trabalho pode trazer graves inconvenientes para a dinâmica de um serviço como

um ..., apoiando-se no disposto no artigo 56.º, n.º 8, do D.L. n.º 437/91, de 8 de Novembro, que se passa a transcrever : - "as ... que, comprovadamente, amamentem os filhos têm direito, durante um período de 12 meses a partir da data do parto, a requerer a isenção de horário por turnos e de trabalho noturno, assim como durante os três últimos meses de gravidez, desde que daí não advenham graves prejuízos para o serviço".

2.25 Ora, vem a requerida invocar um normativo de um diploma legal de novembro de 1991, o qual estabelece condições especiais para as ... grávidas ou que se encontrem a amamentar. Este decreto-lei veio aprovar o regime geral da carreira de ... e o artigo 56.º surge da necessidade sentida em colmatar a falta de proteção da lei laboral para estas situações, que pela sua natureza delicada e elevada importância, mereceram da parte do legislador, uma especial atenção aquando da regulamentação da carreira destes profissionais da

2.26 Não obstante, temos de ter presente que o regime de trabalho em horário flexível foi instituído pela Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, que aprovou o Código do Trabalho (actual Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) a qual regulamentou a Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, concretamente os artigos 79.º e 80.º, constantes da secção III - "Regimes de trabalhos especiais", do capítulo VI, intitulado "Proteção da maternidade e paternidade".

2.27 Assim, falece o argumento da requerida porquanto o pedido é efetuado ao abrigo de legislação posterior que oferece um enquadramento atualista em matéria de proteção da parentalidade, consubstanciado no estabelecimento normativo de condições mínimas de trabalho insuscetíveis de afastamento pelas partes, impondo uma limitação da autonomia privada individual na estipulação do conteúdo do contrato de trabalho, só podendo ser afastadas por instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho quando estes disponham em sentido mais favorável aos trabalhadores – vide art.º 3.º, do Código do Trabalho.

2.28 É de salientar que os normativos relativos à proteção na parentalidade são aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções , aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho,

sem qualquer exceção ou restrição relativa a um sector económico, atividade ou categoria.

- 2.29** Acresce que o Decreto-Lei n.º 437/91, de 8 de novembro, foi revogado pelo Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de Setembro, pela norma revogatória contida no art.º 28.º, com exceção do disposto nos artigos 43.º a 57.º, “os quais se mantêm em vigor, com as necessárias adaptações, na medida em que regulem situações não previstas no presente decreto-lei, e na medida em que não sejam contrárias ao regime por ele estabelecido, até ao início da vigência de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.”
- 2.30** Quanto ao 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.
- 2.31** A entidade empregadora, refere que, os turnos em vigor no serviço são: Manhã - 8h às 14h30; Tarde -14h às 20h30 e Noite - 20h às 8h30 e “cada jornada de trabalho/turno pressupõe a saída de uma equipa e a entrada de uma nova equipa. Porém, em nenhum caso, um trabalhador pode interromper ou iniciar um turno a meio dessa jornada de trabalho pois, coloca em risco, as exigências imperiosas do serviço por impossibilidade de substituir essa saída/ausência de acordo com as Leis Laborais, recomendações da OIT, Decreto- Lei nº 262/79, de 6 de Março e Decreto-Lei nº 437/91, de 8 de Novembro. Pelo que, o horário solicitado, não é enquadrável nas exigências de funcionamento do serviço de ...”.
- 2.32** Refere ainda que a equipa de ... no serviço é composta por 51 ..., para uma lotação de 62 camas. Destes, 3 laboram em regime de tempo parcial, 4 encontram-se de baixa prolongada e existem 8 trabalhadores/as com horários flexíveis, nos quais se incluem a dispensa para amamentação. A equipa de ... encontra-se distribuída da seguinte forma: Manhã -13 ..., dos quais 3, são ...

responsáveis, com exceção dos fins de semana em que existe apenas um ... responsável; Tarde - 9 ..., dos quais 1, é ... responsável e Noite - 6 O nº de ... necessários face ao horário de trabalho de 35h é de 55 Finaliza com a afirmação de que os trabalhadores com necessidades que justificam uma flexibilidade no seu horário de trabalho — como a trabalhadora em causa — ficassem alocados aos turnos e ou dias que solicitam, evidentemente que, para os restantes turnos, o serviço, não dispõe de pessoal suficiente para que o seu funcionamento seja assegurado, não sendo possível assegurar todos os turnos das tardes de segunda a domingo, cumprindo as regras das dotações seguras regulamentadas (Regulamento e Circular atrás mencionados).

- 2.33** Ora, a entidade empregadora limitou-se a fornecer a descrição dos recursos disponíveis no serviço, no tocante a ..., sendo de registar que limita-se a invocar uma consequência (a falta de pessoal suficiente para assegurar o funcionamento do serviço), mas sem cuidar de a demonstrar com factos claros e objectivos que permitam concluir pela impossibilidade de os/as restantes trabalhadores/as do serviço assegurarem o turno, das 14:00h às 20:30h. O mesmo se dirá da citada invocação das regras das dotações seguras, inexistindo qualquer referência concreta e materializável quanto a esta matéria, relativa ao serviço em causa, desconhecendo-se a norma e até a identificação do diploma que regula esta matéria.
- 2.34** Com efeito, não tendo a entidade empregadora, logrado demonstrar qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, bem como os horários que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido por esta trabalhadora requerente, apenas nos resta concluir pela não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço.
- 2.35** A entidade empregadora também não demonstrou que a trabalhadora não possa ser substituída, situação que se verificaria, por exemplo se a função da trabalhadora fosse uma função específica, para a qual fossem exigíveis habilitações

ou características específicas que só a trabalhadora possuísse ou se só pudesse ser desempenhada a determinada hora, o que levaria a um prejuízo inoportável decorrente da ausência da trabalhadora.

2.36 Informa a entidade empregadora que no serviço onde a requerente labora, existem 8 .../as com horário flexível. A este propósito dir-se-á que a não atribuição de um pedido de horário flexível, baseado no facto de já existirem outros trabalhadores que beneficiam desse mesmo horário, iria criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, traduzida no direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, sem que para tal fosse invocado *"requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional"*(n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

2.37 E, por tal razão, tem a CITE, em diversos pareceres, defendido que: *"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."

2.38. Naturalmente que perante uma situação em que 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 produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

- 2.39.** Com efeito, a entidade empregadora deve considerar todos os direitos e interesses em conflito, o que exige a apreciação, sistematização e compatibilização baseada em razões legais ou fundamentamente ponderosas e até o facto de existirem outros/as trabalhadores/as que poderão estar em condições idênticas às da requerente, não pode justificar a recusa do horário solicitado.
- 2.40.** Por diverso prisma, 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.
- 2.41-** 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, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.42.** Saliente-se 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 protecção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 03 DE OUTUBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.