

PARECER N.º 109/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do 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
Processo n.º 371 – FH/2016

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 29/2/2016, da entidade ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira.
- 1.2. Em documento datado de 28/1/2016, que deu entrada nos serviços da entidade na mesma data, a trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos seguintes termos:
 - 1.2.1. *Vem, por este meio, ao abrigo do disposto no art.º 56º e art.º 57º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, requerer a concessão de Horário Flexível de Trabalho, nos termos e com os fundamentos seguintes:*
 - 1.2.2. *A ora impetrante exerce as suas funções no Serviço ..., aí exercendo igualmente funções de enfermeiro o seu cônjuge, trabalhando ambos em regime de turnos e gozando na presente data, a requerente, de horário de amamentação.*
 - 1.2.3. *A ora impetrante e respetivo cônjuge, são pais de uma menor, nascida em 2014 e que, com eles, vive em comunhão de mesa e habitação.*

- 1.2.4.** *A referida menor frequenta atualmente o infantário, com horário de funcionamento nos dias úteis, das 07h30 às 20h00.*
- 1.2.5.** *Mostra-se absolutamente necessário salvaguardar a disponibilidade de um dos progenitores para cuidar da filha menor, durante as noites, fins de semana e feriados e tendo em consideração o horário de funcionamento da respetiva creche.*
- 1.2.6.** *Nesta medida, a ora impetrante solicita que lhe seja atribuído o seguinte horário flexível, com início a 01/03/2016 e com a duração máxima permitida por lei, ou seja, até aos 12 anos da sua filha menor (03/11/2026):*
- a)** *Até ao termo do atual horário de amamentação, deverá ser-lhe atribuído o horário de manhã (8h00-14h30h), nos dias úteis, de segunda a sexta-feira:*
 - b)** *A partir do termo do atual horário de amamentação e por forma a perfazer o horário completo de 40 horas semanais, para além de continuar a ser-lhe atribuído o horário de manhã (8h00-14h30), deverá ser-lhe igualmente atribuído, durante os dias úteis, horário de tarde, até às 20h30, conforme necessidade do serviço e salvaguardando-se que o respetivo cônjuge não esteja escalado para fazer tarde ou noite nesse(s) dia(s), por forma a evitar a sobreposição de turnos (o que provocaria que a filha da impetrante ficasse sem nenhum progenitor para tomar conta dela).*
- 1.2.7.** *Com a proposta supra, são mantidos os períodos de duração de cada turno praticado no serviço, não se interferindo com a dinâmica ou funcionamento do mesmo.*
- 1.3.** *A entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa em 17/2/2016, dizendo o seguinte:*
- 1.3.1.** *As intervenções sucessivas que esta entidade tem tido, com assinalável esforço de*

fundamentar as suas posições, quando no sentido de recusar a pretensão de profissionais enfermeiras de atribuição de horários flexíveis - com dispensa de noites e de fins de semana - tem esbarrado autenticamente com uma obstrução sistemática da CITE, a qual no mínimo deve qualificar-se de irrazoável, entidade de quem depende, nos termos da norma do art do Código do Trabalho, a última palavra quanto à concessão de horários flexíveis, antes da colocação da questão em Tribunal.

- 1.3.2.** *É um facto que uma percentagem esmagadora das enfermeiras desta entidade são suficientemente jovens para terem filhos menores de 12 anos de idade.*
- 1.3.3.** *Perante a atitude da CITE de inconsiderar totalmente as posições da entidade tratando as situações da atividade e a instituição ... tal e qual como se estivéssemos perante uma superfície comercial, um centro comercial de atividade, importa alterar o modo de fundamentar as intenções de recusa, devolvendo a responsabilidade das deliberações da CITE a esta própria entidade.*
- 1.3.4.** *Só então, em função da atitude que vier a tomar, será de encarar a iniciativa de apresentar ações em Tribunal do Trabalho para que a situação fique clarificada, ou seja, para saber se entre o direito das trabalhadoras profissionais de saúde cujo trabalho assistencial se organiza 24 horas por dia e 365 por ano de beneficiarem de horários flexíveis que as dispensem do trabalho noturno e do trabalho aos fins de semana e, por outro lado, o direito dos doentes a serem assistido, qual dos dois há de prevalecer.*

Vejamos:

- 1.3.5.** *O Código do Trabalho não foi «pensado» para ser aplicado aos ... e muito menos a todos os ..., abrangendo todo o universo de serviços ... como os Serviços de ..., nas suas várias modalidades, os Serviços de ... e de ... e, em geral, todos os Serviços ...*

- 1.3.6.** *Isso mesmo se retira e conclui da análise da história do Código: concebido nos anos 2001/2002, acabou publicado em 2003 e os ... apenas começaram a recrutar trabalhadores sob contrato individual de trabalho - com sujeição ao Código do Trabalho - em janeiro de 2003 e, essencialmente, a partir de 2006.*
- 1.3.7.** *Ora, o Código do Trabalho enuncia no seu artigo 57º 2 os únicos dois fundamentos com base nos quais a entidade empregadora pode fundamentar a sua intenção de recusa de atribuição de um horário flexível a uma trabalhadora que venha requerê-lo e por relação á qual se verifiquem os simples requisitos de 1) ter um filho menor de 12 anos e ii) que com ele viva em comunhão de mesa e habitação; tais fundamentos são os seguintes:*
- 1.3.8.** *Assim:*
- 1º «O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa»
- 2º «ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável».
- 1.3.9.** *Tudo quanto se afirmar fora do âmbito destes dois fundamentos, é inútil.*
- «Exigências imperiosas do funcionamento do ...».
- 1.3.10.** *A este respeito junta-se, como fundamentação de recusa da pretensão de horário flexível, o seguinte: 1º o mapa de pessoal de enfermagem da ... do serviço de ..., constituído por 44 enfermeiros.*
- 1.3.11.** *Atendendo ao período em que nos encontramos e face à necessidade de dar resposta ao plano de contingência — módulo inverno, implementado pelo ..., durante o mês de dezembro saíram deste serviço 4 enfermeiros para um serviço*

que funciona como internamento supletivo.

- 1.3.12.** *A segurança dos cuidados de enfermagem prestados, poderá estar em causa, dado que, face ao referido no parágrafo supra, cerca de 25% da equipa de enfermagem deste serviço, são enfermeiros recém-admitidos e têm menos que seis (sublinho seis) meses de experiência profissional no ...*
- 1.3.13.** *Do Universo dos enfermeiros que exercem funções nesta Unidade, existem duas enfermeiras ausentes por gravidez de risco. Quando estas enfermeiras regressarem ao serviço, ao longo do ano de 2016, teremos que, em função da Lei, isentá-las do exercício de funções durante o período noturno;*
- 1.3.14.** *Para além do Enf Chefe e de dois Enf Especialistas, que têm horário autorizado pelo Conselho de Administração do ..., existe mais uma Enfermeira com horário com isenção de noites e fins de semana (horário, autorizado pela própria CITE). Existem ainda mais uma enfermeira com horário de amamentação e face à Lei, está isenta do exercício de funções durante o período noturno.*
- 1.3.15.** *A ... é um serviço com lotação de 49 camas, onde são internados doentes maioritariamente oriundos do Serviço de ... e das diferentes unidades de cuidados intermédios, o que revela por si só a complexidade do serviço em questão. Funciona 24/24 horas ao longo de todos os dias do ano.*
- 1.3.16.** *Excetuando a Sr^a Enf Chefe e os dois Enfermeiros especialistas referidos anteriormente, o normal funcionamento do serviço é garantido com a escala de dez enfermeiros no turno da manhã (entre as 08-00 e as 14h30); oito enfermeiros no turno da tarde (entre as 14.00 e as 20.30) e doze (sublinho doze) enfermeiros de entrada ou saída no turno da noite (entre as 20.00 e as 08.30).*
- 1.3.17.** *Refira-se que esta escala é executada e garantida de segunda a domingo,*

incluindo feriados nacionais ou municipais

EXPECTATIVA

- 1.3.18.** *Feita esta exposição, pede-se que a CITE ao apreciar o pedido, esclareça de modo fundamentado, como deverão a Enfermeira Chefe e Enfermeiro Supervisor do Serviço organizar as escalas das trabalhadoras, indicando em concreto que recursos humanos, do elenco que lhe é apresentado, hão de ser afetos à assistência ... aos doentes.*
- 1.3.19.** *Pede-se ainda à CITE que fundamente a sua deliberação com base na legalidade de organização dos horários de trabalho (vg as normas dos arts 197º e seguintes do Código do Trabalho, nomeadamente: 1º a concessão mínima de um dia obrigatório de descanso por semana, em cada sete e, idealmente de dois dias, sendo que pelo menos uma vez por mês têm de ser dias consecutivos; 2º a não atribuição de mais do que 12 horas consecutivas de trabalho, sem prejuízo de intervalos para tomadas de refeição, sem ausência do espaço do Serviço; 3º a não atribuição de mais do que uma noite por semana; 4º idealmente, a concessão de um interregno de descanso entre jornadas de trabalho de 11 horas; 5º as demais regras legais.*
- «Impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável».*
- 1.3.20.** *Devido às baixas por gravidez de risco e exonerações, foi necessário proceder à admissão urgente de enfermeiros para este serviço. Cerca de 25% dos enfermeiros em exercício de funções, têm menos de seis meses de exercício de funções no serviço e, de entre estes, sete têm menos de três meses de exercício.*
- 1.3.21.** *Assim, e sendo o serviço caracterizado pela atividade de prestação de cuidados de saúde a doentes oriundos do serviço de urgência; dos cuidados intensivos e intermédios. Com a concessão deste tipo de horário à requerente, pode estar em*

causa a segurança dos doentes aí internados.

1.3.22. *Apesar disso, e procurando ir de encontro às necessidades da requerente e dado o facto de o marido da requerente exercer funções neste ..., comprometemo-nos a organizar o horário de cada um dos cônjuges, tendo por base pedido por eles efetuado e no respeito da LEI, de forma a permitir a assistência familiar que é devida.*

1.3.23. *Invoca-se ainda que não há recursos excedentes no ... que permitam «mobilizar» internamente para suprir a ausência dos tempos afetados pela concessão impossível do horários flexível (com dispensa de noites e fins de semana)*

Tratando-se de um ...:

EXPECTATIVA

1.3.24. *Deverá a CITE considerar todas as restrições de contratação de recursos humanos para os hospitais, todas as restrições de proibição de atribuição de trabalho extraordinário, designadamente: o Despacho n.º 12.083/2011, de 7 de setembro e o Despacho n.º 10.428/2011, de 18 de agosto, bem como a ... 2015, para concluir que não há possibilidade gestonária de substituir a trabalhadora.*

1.4. A trabalhadora apresentou a apreciação da intenção de recusa por parte da trabalhadora, nos seguintes termos:

1.4.1. *Relativamente à argumentação esgrimida no ofício sob resposta, não poderá deixar de se esclarecer o seguinte:*

1.4.2. *Em primeiro lugar, pese embora a ora impetrante pertença ao Serviço de ..., a verdade é que, em termos logísticos, o referido serviço encontra-se dividido em*

duas alas autónomas (... e ...), com duas equipas de enfermagem independentes e um chefe em comum.

1.4.3. *Em segundo lugar, o serviço de ... (onde se integra a ora impetrante) tem uma lotação de 24 camas e, no corrente mês de fevereiro, contou com 26 enfermeiros, dos quais:*

- *1 Enfermeiro chefe e 1 Enfermeira especialista;*
- *2 Enfermeiros que se encontram a exercer funções no serviço de medicina neoclássica, internamento supletivo e provisório que se prevê venha a fechar em abril, regressando os mesmos, nessa data, ao serviço de ...;*
- *1 Enfermeira com baixa de gravidez de risco;*
- *1 Enfermeira com horário flexível e*
- *1 Enfermeira com horário de amamentação (que é a própria impetrante).*

1.4.4. *De salientar, ainda, que durante o pretérito mês de outubro/2015, foi possível garantir o horário de funcionamento do serviço com uma equipa de 23 enfermeiros, dos quais: 3 enfermeiras com horários de amamentação; 1 enfermeira com isenção de noites e 1 enfermeira com isenção de manhãs e noites.*

1.4.5. *Em terceiro lugar e no que toca à constituição da equipa de enfermagem, é de referir que dos 26 enfermeiros que integram o serviço de ..., apenas 5 deles são enfermeiros recém-admitidos e com menos de 6 meses de experiência profissional, o que não chega a constituir os 20% e não os 25% no universo dos enfermeiros que ali prestam os seus serviços.*

1.4.6. *De todo o modo, não poderá deixar de se ressaltar que os enfermeiros recém-admitidos nunca estão sozinhos, existindo sempre, no mínimo, um enfermeiro de turno com experiência e treino suficientes para garantir a segurança dos doentes.*

- 1.4.7.** *A que acresce que, conforme resulta do protocolo de integração no serviço, o ... requer, em média, 4 semanas de integração, sendo este o tempo médio estimado para que os enfermeiros (licenciados em enfermagem) sejam considerados aptos a cuidar e ficar responsáveis pelos doentes, período já cumprido por todos os enfermeiros que integram o serviço de ...*
- 1.4.8.** *Mas mais. A decisão de contratar Enfermeiros recém-licenciados, com menos experiência é uma decisão de gestão que apenas a esta poderá ser assacada, não sendo de molde, salvo melhor opinião, a fundamentar a recusa do pedido de horário flexível solicitado pela requerente.*
- 1.4.9.** *Sendo certo que a necessidade de contratação de enfermeiros foi transversal a vários serviços e não apenas ao da ora impetrante.*
- 1.4.10.** *Finalmente, sempre se diga que a pretendida pronúncia da CITE relativamente ao esclarecimento sobre o modo de organização das escalas dos trabalhadores, extravasa claramente o âmbito de decisão daquele organismo.*
- 1.4.11.** *Do supra exposto e salvo devido respeito, não resulta demonstrada a exigência de razões imperiosas do funcionamento do serviço ou a impossibilidade de substituição da ora impetrante que motivem a recusa do pedido de horário flexível por si apresentado.*
- 1.4.12.** *Tanto mais que no ofício em apreciação não é analisada individualmente a pretensão da Requerente, limitando-se a resposta a referir, em termos genéricos e abstratos, a impossibilidade de vir a ser deferido qualquer pedido de concessão de horário flexível.*

1.4.13. *Ora, reiterando-se tudo quanto se deixou dito no pedido de concessão de horário flexível, o deferimento de tal pedido constitui condição sine qua non para que a ora Requerente logre a conciliação entre a sua atividade profissional e pessoal, enquanto direito constitucionalmente consagrado.*

De facto:

1.4.14. *A ora impetrante e respetivo cônjuge são pais de uma menor, ... nascida a 03/11/2014 e que, com eles, vive em comunhão de mesa e habitação.*

1.4.15. *A referida menor frequenta atualmente o infantário com horário de funcionamento nos dias úteis, das 07h30 às 20h00.*

1.4.16. *Tendo em consideração que, quer a ora impetrante, quer o seu cônjuge, trabalham em regime de turnos (manhãs, tardes e noites), fácil se torna concluir que tal circunstância dificulta de sobremaneira a organização da sua vida familiar, agravada pela já referida falta de suporte familiar de retaguarda.*

1.4.17. *Assim, mostra-se absolutamente necessário salvaguardar a disponibilidade de um dos progenitores para cuidar da filha menor, durante as noites, fins de semana e feriados e tendo em consideração o horário de funcionamento da respetiva creche.*

1.4.18. *E nem se diga que bastará para tanto que seja efetuado um esforço no sentido do comprometimento do ... na organização do horário de cada um dos cônjuges, de forma a permitir a assistência familiar devida, como se refere no ofício sob análise.*

1.4.19. *Na verdade, a ora Impetrante e o seu cônjuge têm vindo a sentir, mensalmente, as dificuldades existentes na articulação dos respetivos horários, tendo sido*

obrigados a efetuar sucessivas trocas com colegas, vivendo numa incerteza constante.

1.4.20. *Nesta medida, a ora impetrante reitera que lhe seja atribuído o horário flexível já solicitado, por requerimento datado de 28/01/2016.*

1.4.21. *Dispõe-se, em alternativa, a ora impetrante a trabalhar num serviço que se adegue às suas necessidades, nomeadamente serviço de ambulatório ou consulta externa, os quais funcionam de segunda a sexta-feira, dias úteis e sem horário noturno.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República 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.*

2.2. Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º1, 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.*

2.3. 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...*

- 2.4.** 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;*
 - *Declarar que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação.*
- 2.5.** O empregador *apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável*, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.6.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido nos seus precisos termos.
- 2.7.** No processo ora em apreciação, a trabalhadora faz dois pedidos diferentes, a saber:
- 2.7.1.** Um horário *das 8h às 14h30m, nos dias úteis de segunda a sexta, até ao termo da dispensa para amamentação;*
- 2.7.2.** Após a dispensa para a amamentação, um horário da manhã, complementado com horário à tarde, condicionado à escala do cônjuge.
- 2.8.** A entidade patronal recusa, fundamentando em razões que, por um lado, se relacionam com as competências da CITE e por outro, com a descrição do funcionamento do serviço.

- 2.9.** Ao determinar no artigo 212.º, n.º 2, al. b) do Código do Trabalho que compete ao empregador *facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar*, a lei impõe ao empregador a elaboração de horários de trabalho que deem execução a esse direito constitucional (art.º 59.º CRP).
- 2.10.** O mesmo decorre do artigo 127.º n.º 3, que dispõe que *o empregador deve proporcionar ao trabalhador as condições que favoreçam a conciliação da vida profissional com a vida familiar*.
- 2.11.** Nos casos em que o/a trabalhador/a apresente requerimento com base no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora deve fundamentar a recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a.
- 2.12.** Ou seja, a lei exige que, em caso de recusa, o interesse do serviço seja fundamentado em razões imperiosas, e, portanto, a fixação do horário de trabalho de um/a trabalhador/a pela entidade patronal, conforme é sua competência nos termos do art 212.º do Código do Trabalho, deve ter em conta o funcionamento do serviço.
- 2.13.** O interesse do serviço, desde que devidamente fundamentado em razões imperiosas do seu funcionamento, sobrepõe-se sempre aos direitos individuais dos/as trabalhadores/as que decorrem dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, independentemente do setor de atividade em que a entidade se integre.
- 2.14.** Portanto, tal como compete à entidade patronal elaborar os horários de trabalho, compete-lhe também fazer a demonstração de que as razões invocadas para a recusa se enquadram no disposto no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, ou

seja, que constituem *exigências imperiosas do funcionamento da empresa*, ou decorrem da *impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a*.

- 2.15.** E à CITE compete, não a elaboração dos horários de trabalho, mas a apreciação do fundamento da recusa, nos termos do artigo 3.º, al. c) da sua lei orgânica, aprovada pelo Decreto-Lei nº 76/2012, de 26/3 e do artigo 57.º n.ºs 5 e 6 do Código do Trabalho.
- 2.16.** Também é do interesse do serviço que os/as trabalhadores/as, quaisquer que sejam as categorias profissionais que detenham, pratiquem horários de trabalho que lhes permitam tempo suficiente de descanso, não só como garantia da sua segurança e saúde como também da qualidade da sua prestação de trabalho. Todos/as têm, portanto, o direito de prestar o seu trabalho em boas condições físicas, psicológicas e de segurança, o que decorre também de princípios constitucionais (art. 59.º, 1, c) CRP).
- 2.17.** Compete à entidade patronal gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, 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, que é, em si próprio, também de interesse público, além do mais, por resultar de previsão legal e constitucional.
- 2.18.** Portanto, a entidade patronal deve ponderar todos os direitos e interesses em conflito, o que exige a apreciação, seriação e compatibilização baseada em razões legais ou fundadamente ponderosas.
- 2.19.** Por outro lado, deve demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa o funcionamento do serviço,

concretizando os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido pela trabalhadora.

- 2.20.** Assim, considera-se que, em concreto, a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.21.** Mas, por outro lado, há que fazer uma apreciação da regularidade dos pedidos apresentados pela trabalhadora requerente, tendo em conta o que sobre a matéria dispõe o n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, que se transcreve: *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.*
- 2.22.** Ora, o segundo pedido da trabalhadora a que se fez referência no ponto 2.7.2 do presente parecer, ou seja o que é feito para vigorar após o termo do período de dispensa para amamentação, não contém estas exigências legais, ou seja, não contém a indicação do início e termo do período normal de trabalho diário, de forma a abranger o horário de trabalho na sua totalidade, pelo que, não se enquadrando no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, se considera legalmente correta a recusa do mesmo. Sem prejuízo de a trabalhadora, se assim o entender, efetuar novo pedido de acordo com o regime legal vigente.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

- a)** Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa pela entidade empregadora ..., do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível

formulado pela trabalhadora ..., para vigorar até ao fim do período de dispensa para amamentação.

- b) Emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa pela entidade empregadora ..., do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível formulado pela trabalhadora ..., para vigorar após o fim do período de dispensa para amamentação, por não se enquadrar no disposto n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- c) A entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve proporcionar à trabalhadora requerente as condições que permitam a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar, nos termos do artigo 127.º n.º 3 e do artigo 212.º n.º 2, al. b), do Código do Trabalho, 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 16 DE MARÇO DE 2016, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, DA CCP-CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E DA CTP-CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.