

PARECER N.º 239/CITE/2016

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 820 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 09.05.2016 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 braquiterapia.

1.2. O pedido de autorização de trabalho em regime de flexibilidade de horário foi rececionado na entidade empregadora a 07.04.2016, nos termos que a seguir se transcrevem:

“Eu, ..., Enfermeira no Serviço de Braquiterapia (...), venho por este meio solicitar Flexibilidade de Horário, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º constantes no Código do Trabalho.

Mais declaro que:

- a) o prazo previsto não ultrapassará o previsto no n.º 1 do art.º 56.º e será no máximo até 30/1/2027, data do 12.º aniversário do menor em causa, ou até alteração das condicionantes deste requerimento;*
- b) O horário flexível pretendido, de acordo com o n.º 3, do referido artigo deve ser compreendido entre as 8h e as 17h;*
- c) O período de descanso não sofre alterações no sentido em que exerço funções em modalidade de jornada contínua;*

d) *Anexo declaração comprovativa de comunhão de mesa e habitação.*”

1.3. A 26.04.2016 a trabalhadora tomou conhecimento da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que se transcreve:

(...)

A lei define o horário flexível como “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período de trabalho diário” (art.º 56.º n.º 2 do Código do Trabalho), ou seja, a entidade empregadora fixa duas plataformas fixas e o trabalhador escolhe a que hora quer iniciar e a que hora quer terminar a sua jornada de trabalho.

Vejamos se tal flexibilidade de horário é, em princípio, compatível com as exigências ligadas ao funcionamento dos Serviços de Ação Médica, hospitalares.

Para depois analisarmos a particularidade do Serviço de Braquiterapia.

E se é compatível com a estrutura de organização e afetação de recursos, caracterizados, enquanto tal, por trabalho em equipa, com dotações de certo número de profissionais, médicos, enfermeiros, assistentes técnicos e operacionais por Serviço e, em concreto, na área de enfermagem, dotações de enfermeiros por número de doentes, e camas, em razão da natureza do doente e da patologia, como sucede, por exemplo, no Serviço de Braquiterapia, aqui em análise, entre muitos outros.

(...)

Importa assim analisar se o pedido da Senhora Enf.^a ... está em condições de ser satisfeito.

(...)

CARACTERIZAÇÃO DO SERVIÇO DE BRAQUITERAPIA

O Serviço de Braquiterapia tem a referida dotação de 15 camas e, para se poder aferir adequadamente, no ano de 2015 tratou 1135 doentes, importando 2987 dias de internamento.

Para assegurar a prestação de cuidados a todos esses doentes daquela forma ininterrupta, em contínuo, o Serviço de Braquiterapia conta com aquela equipa de 13 (dos quais 1 está em horário fixo que substitui o Enf.º chefe nas ausências

deste) enfermeiros que asseguram uma escala rotativa de turnos de manhã, tarde e noite, de 2.ª feira a domingo.

A redução no turno da noite em mais um enfermeiro implicaria a diminuição da lotação do serviço em 8 camas, passando-se de 15 para 7 camas, o que constitui uma inversão da lógica da necessidade de estabilização de camas de cuidados de oncologia nos hospitais do ...

Tal redução implicaria um prejuízo, por impossibilidade, de tratar 416 doentes por ano o que necessariamente representa uma redução significativa da oferta em cuidados de saúde neste área oncológica sensível que tanto afeta os doentes e suas famílias.

Um tal efeito, incontornável de prejuízo para os doentes e famílias dos doentes constitui certamente um risco para a saúde e para o direito constitucionalmente consagrado o que, face ao aumento publicamente reconhecido, e comprovado estatisticamente, da doença oncológica é incompatível ser acomodado com a atual estrutura de recursos humanos afeta à prestação de cuidados que, como é também público e notório, se encontra no seu limite de otimização e não pode, por diversos constrangimentos financeiros ser superada através de novas contratações.

É um facto incontornável que a natureza da atividade hospitalar — de cuidados inadiáveis e em contínuo - condiciona e projeta especificidades que oneram de forma significativa o trabalho e a vida pessoal e familiar dos seus profissionais em geral, e mais acentuadamente daqueles envolvidos direta e imediatamente na área clínica, como sucede com os enfermeiros.

No caso da Senhora Enf.ª ..., a situação mostra-se até particular dado que o seu cônjuge trabalha no ... e dispõe, dada a natureza do seu trabalho, de um horário sem prestação de trabalho às noites e aos fins de semana, o que o vocaciona e disponibiliza para a integral realização da parentalidade, libertando a aqui requerente para a assunção plena das necessidades assistenciais dos doentes e do Serviço de Braquiterapia do ...

Em todo o caso, sublinhe-se que o ... analisará a hipótese de atribuição de um horário flexível nos termos da lei, conforme acima referido, ou seja preservando a plenitude do horário de trabalho, o cumprimento do chamado PNT (período normal de trabalho) em cinco dias por semana, com folgas rotativas, nos termos seguintes:

Turno da manhã: plataforma entre as 8h e as 10,30h e entre as 14,30 e as 19h com interrupção por um período de descanso mínimo de 1 hora

Turno da tarde: plataforma entre as 14h e as 16,30h e entre as 21,30h e as 23h, igualmente com interrupção por um período de descanso mínimo de 1 hora;

Turno da noite: plataforma entre as 23h e as 01h e entre as 6,30h e as 8h devendo a plataforma ser interrompida por um descanso de 1 hora.

Mas, sublinhe-se igualmente, a pretensão da Enf.^a ... é a de horário fixo (chama-lhe flexível mas vê-se da concretização que faz que pretende é sim um horário fixo, atípico e inviável em geral na carreira de enfermagem e nas áreas como as do Serviço de Braquiterapia, onde há trabalho em contínuo, com internamento e bloco cirúrgico; e é também inviável que esse horário fixo seja ao mesmo tempo “em jornada contínua” pois não tem sustentação legal e nunca poderia ser deferido.

Importa ainda atentar nas normas, e a sua imperatividade própria, em matéria de organização de horários de trabalho, vg as constantes dos artigos 101.º e 125.º da Lei do Trabalho em Funções Públicas e 197.º a 233.º do Código do Trabalho.

(...)

E a necessidade de promover a equidade na organização dos horários

Neste contexto, não podem deixar de relevar os aspetos seguintes:

- 1. a natureza intrínseca do Serviço (de “Cuidados Paliativos”), a sua sofisticação de cuidados e a sua componente organizativa;*
- 2. a gravidade e a premência associada da prestação de cuidados a doentes internados, que constitui o objeto da prestação de trabalho do enfermeiro;*
- 3. a necessária articulação entre profissionais de saúde e entre enfermeiros, no esquema organizativo de horários (o encurtamento ou a “liberdade” de um entrar e sair segundo as suas opções inviabiliza o cumprimento dos horários dos que o precedem e lhe sucedem na organização das escalas);*
- 4. o compromisso dos enfermeiros quanto a horários que cubram as necessidades de assistência hospitalar.*
- 5. a circunstância em particular de a Enf.^a ... ter o seu cônjuge, progenitor do menor ..., a cumprir horário adequado a capacitá-lo para uma adequada assunção da parentalidade.*

Assim, quanto à pretensão da Senhora Enf.^a ..., o deferimento do seu pedido não poderá ser admitido i) nem à custa da observância dos deveres de boa gestão de recursos humanos, de prevalência dos interesses (de saúde) dos doentes e da atividade assistencial nem, pelas ilegalidades que forçosamente implicaria, à custa da organização dos horários dos seus colegas enfermeiros do Serviço.

Na verdade, dispensar uma enfermeira da prestação de trabalho noturno implica direta e necessariamente mais uma noite por semana para outro elemento do serviço e mais quatro fins de semana por mês para os demais elementos do Serviço.

Isso mesmo vem informado pela Senhora Enf.^a Chefe Enf.^a ..., ao assinalar que “De momento o Serviço de Braquiterapia tem 13 enfermeiros na prestação de cuidados ao doente, sendo um deste elementos de horário fixo e que substitui o Enf.^o Chefe nas suas ausências. O Serviço não comporta mais elementos com esta tipologia de horário. A concretizar o horário apresentado, não há equidade na distribuição de turnos para a restante equipa, o que significa que raramente irão fazer o turno da Manhã já que o rácio é de três elementos. A avaliação de desempenho da equipa torna-se mais difícil.”

(...)

Com base nas normas aplicáveis, a atribuição de um concreto horário flexível a uma enfermeira ao obrigo da proteção da maternidade, só poderá ter lugar com a prévia ponderação do interesse público prosseguido, de assistência em saúde, em face do Serviço de ação médica em concreto, e se em absoluto não houver qualquer afetação dos cuidados assistenciais o prestar.

Isso mesmo impõe a prevalência do interesse público assistencial, de saúde dos doentes, sobre o interesse pessoal, individual, mesmo quando relevante no domínio da proteção da maternidade.

Ora, em face do exposto quanto às características e estrutura do Serviço de Braquiterapia onde a interessada se integra, face a esses factos, é razoável concluir que estamos perante uma exigência imperiosa de funcionamento do hospital, ... na área da Oncologia, motivo pelo qual é manifestamente impossível atender à solicitação da Senhora Enf.^a, como certamente aceitará!

Finalmente, sublinhe-se a completa desproporção do pedido apresentado, até janeiro do ano de 2027, estando-se apenas o primeiro filho, em face dos factos e circunstâncias da estrutura de recursos, natureza da atividade assistencial e objetivos do Serviço de Braquiterapia.

Mas admitindo-se que assim não possa ser atendido, por humildade de raciocínio, diga-se que o ... está recetivo a enquadrar a atribuição de um outro horário flexível, nos termos estritamente previstos na lei, preservando a integralidade do cumprimento do horário de trabalho, o Período Normal de Trabalho (PNT) em cinco dias por semana, com folgas rotativas, a harmonizar sempre por antecipação de um mês – que é a antecipação gestionária com que todos os horários são organizados – a fim de que a Senhora Enf.^a possa harmonizar com o seu cônjuge também enfermeiro e trabalhador do ... e, desse modo promover o adequado acompanhamento pelo casal do filho menor.

Resulta do exposto, claramente, a impossibilidade de acomodar as exigências de gestão e todos os pedidos de horários de trabalho com as especificidades que a Enf.^a ... requereu, ficando comprometida, nos termos expostos, séria e definitivamente, o cumprimento na missão assistencial do ..., ou seja, comprometido o direito de acesso dos cidadãos à saúde, nesta área sensível que é a da oncologia.

(...)”

1.4. A 28.04.2016 a trabalhadora apresentou a sua apreciação, nos seguintes termos:

“Na sequência da solicitação por mim efetuada no documento de 7 de abril e sua recusa venho humildemente esclarecer alguns pontos que possam não ter sido devidamente explanados pela minha pessoa. Para mais cómoda interpretação por Sua Exa divido-os em parágrafos interdependentes:

1. No momento de celebração do meu contrato com esta Instituição, obriguei-me a realizar a carga horária que me foi proposta. No pedido de flexibilidade de horário, não solicito em momento algum que a mesma seja alterada;

2. Nesse mesmo momento, ao celebrar este contrato foi-me comunicada e inculcada a missão institucional a qual me comprometi a cumprir e a valorizar propondo-me a prestar cuidados de enfermagem com excelência, sempre tendo em conta uma

correta gestão de recursos e com a finalidade última de atender às expectativas do cliente. Em nenhum momento refutei as regras impostas pelos meus superiores hierárquicos e sempre mantive uma postura profissional adequada à minha posição, independentemente do meu estado de espírito ou do local onde exerci cuidados de Enfermagem;

3. É inegável que o Serviço de Braquiterapia, pelas suas características altamente específicas sempre me aliciou. A minha experiência no mesmo apenas fez crescer em mim a vontade de lá estar e especializar-me cada vez mais na sua área de atuação. A decisão de ser mãe, apenas me obrigou a interromper brevemente a progressão profissional, mas de momento nada me apraz mais que o regresso à Braquiterapia;

4. Com os pontos anteriores, pretendo referir que estou num Departamento ao qual me adequo e gostaria que o facto de ter sido mãe não me bloqueasse a progressão profissional;

5. O pedido por mim efetuado não contempla a realização de horário fixo, conforme descrito na resposta de Sua Ex.^a e como tal passo a explicar. Aquilo por mim pretendido é um horário que me permita sem percalços, adequar a minha atividade tendo em conta:

a. O fecho da Instituição de Ensino que o meu filho menor frequenta - 17:30h;

b. A especificidade e carga horária do cônjuge e harmonização de horários de trabalho (8-20h);

c. O facto de não ter apoio familiar presente na cidade onde resido.

6. Assim, passo a esclarecer as especificidades que considero razoáveis e que penso estarem longe da realização de um horário fixo inflexível:

a. O turno adequado seria o turno da Manhã (correspondente a M15 do PMT - 8-15h), permitindo-me desta forma entregar o filho no Colégio e acima de tudo, ir buscá-lo independentemente do horário do meu cônjuge;

b. Manter a rotatividade associada à especificidade do serviço a qual obviamente inclui feriados e fins de semana para que a educação e acompanhamento do meu filho menor não seja efetuada “à vez” com o Pai.

Com base nisto, e embora o meu papel não me permita analisar o horário de trabalho, empiricamente posso afirmar que penso não existir grande influência no

horário da restante equipa e considero o meu pedido razoável, sem prejuízo para o doente, família e restantes elementos do Serviço. Refiro ainda que apenas me ocorreu realizar este pedido uma vez que já realizei horário semelhante nos últimos 3 meses de Licença de aleitamento.

Resta-me referir que, o prolongamento do pedido até janeiro de 2027 apenas foi assim redigido no sentido de o adequar à interpretação do Artigo 56°. Sob compromisso de honra, perante Sua Exa comprometo-me a regressar ao horário normal logo que as dificuldades subjacentes a este pedido se alterem e assim o permitam. Peço-lhe encarecidamente que reconsidere a posição, certa de que compreenderá as dificuldades com que me deparo no momento.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

2.3. 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, o direito do trabalhador, com filho 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 trabalhador pode escolher, dentro de certos limites,

as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.3.1. 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”.

2.3.2. 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.

2.3.3. 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.

2.3.4. 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

2.4. 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

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

que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

2.4.1. 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”.

2.4.2. 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.

2.5. 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.

2.6. 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 desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.7. No caso vertente, verifica-se a legitimidade da requerente e a regularidade do seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível.

2.8. Assim, no contexto descrito a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível, compreendido entre as 08:00 horas e as 17:00 horas.

2.9. A este propósito importa aludir para o que facto de que tem vindo a ser referido em diversos pareceres desta Comissão, a CITE tem seguido o entendimento constante do Parecer n.º 128/CITE/2010, por exemplo, no sentido de não considerar desconforme à previsão legal estabelecida no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o pedido do/a trabalhador/a que dentro da amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos, indique ao empregador a sua preferência para início e termo diário da sua prestação laboral, como a que melhor serve o seu objetivo de conciliar a atividade profissional com a vida familiar, cumprindo o número de horas de trabalho a que está obrigado/a, com respeito por um intervalo de descanso, nos termos previstos nesse mesmo normativo. Ou seja, o facto de ter sido solicitado, um horário de trabalho entre as 08:00 e as 17:00, pode ser entendido como um pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, na medida em que, em rigor, no âmbito de um horário flexível é possível ao/à trabalhador/a a prática de um horário fixo, ou seja, iniciar e terminar a sua atividade sempre à mesma hora, sem que tal desvirtue o carácter flexível ou converta tal horário em horário rígido.

2.10. Na sequência dos argumentos aduzidos para o processo por parte da entidade empregadora, refira-se que decorre do artigo 212.º n.º 1 que é à entidade patronal que compete *determinar o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos limites da lei*. Mas logo no n.º 2, estabelece-se que o empregador *deve facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar*. Saliente-se que esta obrigação do empregador decorre também do disposto no artigo 127.º n.º 3 do Código do Trabalho e da norma constitucional contida no artigo 59.º n.º 1, al. b), já acima referenciado.

2.11. É pois, por isso que os fundamentos ligados às exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora, se esta for indispensável, devem ser interpretados 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 for requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou em como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.12. Nestes termos, e analisada intenção de recusa, a entidade empregadora indica quantos/as enfermeiros/as fazem parte da equipa do Serviço de Braquiterapia, bem como as eventuais consequências para o funcionamento do serviço com autorização deste horário.

2.13. Assim, os motivos alegados pela entidade empregadora, poderão indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento. Contudo, não se faz demonstração objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, apenas se enunciando a diminuição da capacidade do serviço em termos de lotação de camas.

2.14. Desta forma, o ... não demonstrou objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, uma vez que não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar

convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.

2.15. Por fim, refira-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 proteção 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 ...

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 25 DE MAIO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.