

**PARECER N.º 444/CITE/2014**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 1267 – FH/2014

**I – OBJETO**

- 1.1. A CITE recebeu em 01.12.2014, do CENTRO HOSPITALAR ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora...
- 1.2. Do pedido feito pela trabalhadora, recebido no Centro Hospitalar a 30.10.2014, lê-se o seguinte:

*“Exmo. Sr. Presidente do Conselho de Administração Do Centro Hospitalar ...*

*Eu, ..., nº mecanográfico ..., com a categoria de Enfermeira, no Serviço de ORL/Oftalmologia, venho por este meio solicitar o gozo de Horário Flexível com responsabilidade familiares ao abrigo do disposto no Art.º 56.º e Art.º 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12/02, para acompanhamento da filha menor ... nascida 24/03/2014, por motivo do agregado familiar ser composto por mim, pela menor e pelo meu conjugue, tendo este último um horário laboral rotativo de 40h semanais, conforme declaração em anexo ao respetivo pedido.*

*Mais tenho a acrescentar, que tendo o agregado familiar esta composição e o horário de funcionamento da creche ser das 7h:30 às 19h:30 aos dias úteis, conforme declaração em anexo, solicito o horário laboral entre as 8h e as 19h de segunda a sexta até a menor em questão perfazer 12 anos.*

*Mais informo que considerando esta premência familiar, apresentei o meu pedido de transferência para um serviço que responda a esta necessidade de acompanhamento da menor, de modo a não prejudicar o normal funcionamento/dinâmica do serviço ORL/Oftalmologia, que até ao momento da entrega deste pedido aguarda deferimento.”*

- 1.3.** Por mensagem de correio eletrónico datada de 18 de novembro de 2014, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa à trabalhadora nos seguintes termos:

*“Em cumprimento dos nºs 3 e 4 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, comunica-se à trabalhadora interessada, Sr.ª Enfª ..., a decisão de recusa, acompanhada dos fundamentos dessa intenção, devidamente objetivados.*

*Pedido: a trabalhadora, Enf.ª do serviço de Otorrinolaringologia / Oftalmologia, do CH vem requerer «prestação de trabalho entre as 08:00 e as 19:00 horas de segunda a sexta-feira até a menor em questão perfazer 12 anos», respeitando a legitimidade legal. Para tal invoca, ser mãe de uma criança menor de doze anos sendo o seu marido Enfermeiro no Centro Hospitalar ..., na Unidade de Cuidados intensivos de Neurocríticos, com horário laboral rotativo de 40 horas semanais.*

*Acrescenta ainda, ter efetuado pedido de mobilidade interna para serviço com o horário compatível com as necessidades de acompanhamento da menor e não ter tido deferimento.*

*Fundamentos da intenção de recusa de atribuição de horário flexível no contexto do Serviço de Otorrinolaringologia / Oftalmologia do CH.*

*Informa-se que a entidade empregadora segundo o ponto 2 do art.º 57 do Código de Trabalho pode recusar o pedido, com fundamento em “Exigências imperiosas do funcionamento do serviço (ORL / CHP) e/ou impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”.*

*O Centro Hospitalar ... pretende assim, sensibilizar, opondo à trabalhadora requerente, os factos objetivos que entende consubstanciarem qualquer daqueles*

*dois fundamentos, tanto a existência de exigências imperiosas de funcionamento do Serviço de Internamento de Otorrinolaringologia / Oftalmologia do Centro Hospitalar ... como a presente impossibilidade de mobilidade interna, para postos de trabalho com horário compatível com o solicitado pela requerente.*

*Informo que, quanto ao 1º fundamento de exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de Internamento de Otorrinolaringologia / Oftalmologia, como qualquer serviço de internamento do Departamento de Neurociências do Centro Hospitalar ... funciona 24 horas por dia, durante 365 dias por ano, para prestar cuidados assistenciais especializados e diferenciados para garantir o direito à saúde, como se estabelece no artigo 64.º da Constituição da República Portuguesa e na Base XIV da Lei de Bases da Saúde.*

*(...) afirma-se que nos serviços de internamento do departamento de neurociências, onde está incluído o Serviço de Otorrinolaringologia / Oftalmologia, o tipo de horário proposto é incompatível com a atividade assistencial que se desenvolve em três turnos: manhã (8h-14h30m); tarde (14h-20h30m) e Noite (20h-8h30m), cuja requerente não poderá completar na íntegra o horário de trabalho contratualizado.*

*Informa-se também que, a lotação do Serviço de Otorrinolaringologia / Oftalmologia é de 18 camas.*

*A atividade assistencial é assegurada diariamente por*

- Três enfermeiros no turno da manhã;*
- Dois enfermeiros no turno da tarde;*
- Dois enfermeiros no turno da noite.*

*Os recursos humanos de enfermagem existentes, praticam um regime de trabalho de 40h semanais, que garantem a continuidade de cuidados, substituindo-se entre si, nos diferentes turnos, respeitando o horário praticado no Centro Hospitalar ..., cuja requerente teve conhecimento, aquando do início da sua relação com a entidade hospitalar que, a prestação de trabalho noturno constitui uma natureza intrínseca da atividade hospitalar que a todos se impõe, com as consequências de esta oneração ser repartida com equidade entre todos.*

*(...)*

*A atribuição de um horário flexível numa equipa de 13 profissionais, onde existe:*

- *1 Enfermeiro especialista com horário diurno, com filhos menores;*
- *1 Enfermeiro mobilizado temporariamente para colmatar ausências prolongadas por licenças de maternidade, adoção e horários de amamentação / aleitação;*
- *1 Enfermeiro aposentado não substituído em tempo útil;*
- *12 Enfermeiros em idade fértil, existindo 5 com filhos menores de 12 anos, que também têm legitimidade para solicitar idêntico pedido, colocam em causa o Serviço Público ou seja a atividade assistencial diferenciada aos utentes internados nos serviços do CH...*

*(...)*

*Reforça-se que, os restantes profissionais ao trabalhar mais turnos noturnos e fins-de-semana para beneficiar a requerente, acresce maior desgaste físico e psíquico e penaliza a vida familiar de cada um, havendo discriminação nítida nos direitos dos restantes profissionais.*

*Saliento, que a requerente como profissional que é, de um grupo profissional dotado de uma ética e uma deontologia próprias, expressas em lei, não lhe é indiferente, pelo contrário, tem uma intensa consciência destes factos, que os doentes são o móbil e o centro da atividade dos enfermeiros, verdadeiro centro em torno do qual gravitam, acessória e secundariamente todos os demais interesses e direitos, tendo por tal motivo solicitado a transferência de serviço.*

*(...)*

*Em síntese, neste particular, o direito à saúde dos doentes, no estado em que se encontra o Serviço de Otorrinolaringologia / Oftalmologia deve prevalecer e, em consequência, ser desatendida a pretensão de um horário flexível.*

## *II*

*Focando o 2º fundamento relativo a exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de Otorrinolaringologia / Oftalmologia no que concerne à gestão de recursos humanos e à virtualidade de substituição da Senhora Enf.<sup>a</sup> requerente.*

*Assim, quanto à pretensão da Requerente Senhora Enf.<sup>a</sup> ..., temos que o deferimento do seu pedido implicaria a preterição da observância dos deveres de boa gestão de recursos humanos, e a preterição dos interesses (de saúde) dos*

*doentes e da atividade assistencial, pelas ilegalidades que implicaria, à custa da organização dos horários dos seus colegas enfermeiros do Serviço.*

*Entendemos, com base nas normas aplicáveis, que a atribuição de um concreto horário flexível a um trabalhador só pode ter lugar com a prévia ponderação do interesse público prosseguido, o qual deve prevalecer (...).*

*A Sr. Enf.<sup>a</sup> ..., encontra-se num serviço por escalas) turnos e solicita um horário entre as 8 horas e as 19h00, de segunda a sexta-feira (com exclusão do trabalho noturno), o que, à partida, não é compatível com a jornada de trabalho em vigor no Serviço / Centro Hospitalar ..., sem colocar gravemente em causa a organização geral do horário e particularmente da prestação de cuidados do serviço onde está colocada e para o qual tem competência.*

#### O CONFRONTO RELATIVO

*O caso concreto e o confronto com os horários e os direitos dos demais profissionais enfermeiros.*

*Quando é atribuído um horário flexível / dispensa ou isenção do trabalho noturno e no caso em concreto, também aos sábados e domingos, a qualquer profissional onde existem ausências prolongadas por licença de maternidade por adoção, horário diurno em período de aleitação, (como é o caso da requerente), e não substituição de profissional aposentado, sobrecarregam-se outros profissionais da equipa com o trabalho noturno e de fim de semana, pondo em causa a justiça distributiva do trabalho em horas incómodas e entrando no domínio da ilicitude.*

*Esta sobrecarga (durante 12 anos), ultrapassados os limites legais aceitáveis, provocará uma gestão perversa da prestação de trabalho dos profissionais e coloca o Hospital como agente potenciador de risco clínico acrescido, que sempre constituirá pressuposto de ilicitude de eventual responsabilidade civil hospitalar, com as inerentes consequências.*

*Estas condições são contrárias às próprias recomendações dos sindicatos representativos da classe que referem: “a elaboração de horários do grupo profissional de enfermagem deve de conciliar os interesses da Instituição, as necessidades do Serviço e de todos profissionais da equipa e tem como objetivos:*

*- Distribuir os enfermeiros de forma equitativa, em número e competências*

*desenvolvidas, pelos vários turnos;*

*- Respeitar os direitos dos enfermeiros enquanto pessoas e profissionais;*

*- Promover a cultura Organizacional com base no desenvolvimento profissional.*

*Definindo que, o trabalho por turnos, é de qualquer modo de organização de trabalho em equipa, em que os enfermeiros ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho num determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os enfermeiros podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou de semanas podendo compreender, dois ou três períodos de trabalho distintos praticados em jornada contínua (...).*

*Mais se reflete que, sobre a possibilidade de mobilidade para Serviços de trabalho diurno não há no presente momento, nenhum posto de trabalho vago, correspondente a uma carência de recursos, estando todos os postos efetivos, da área de enfermagem, da categoria a que a requerente pertence totalmente preenchidos.*

*Acresce ainda que, os profissionais em exercício de funções nestes locais de trabalho, foram aí colocados, devido a limitações de saúde e ou para dar resposta às necessidades dos profissionais, similares às apresentadas pela requerente.*

*Estamos numa área de confluência de interesses onde é de esperar de todos um esforço, com o apoio das famílias, para que prevaleça o interesse público assistencial, afinal a razão de ser da atividade hospitalar - os doentes e os profissionais nos interesses mais relevantes.*

### III

*Outras situações “colisão” de direitos a ponderar*

*Sublinhe-se que o CH tem de dar prevalência legal,*

*1º Às situações das enfermeiras deste serviço que se encontram em situação de amamentação — com redução correspondente de horário e não realização de trabalho noturno — bem como:*

*2º Às incapacidades resultantes de doença;*

*3º Às situações em que os enfermeiros por terem mais de 50 anos de idade, estão legalmente dispensadas de cumprimento de horário noturno, não lhes podendo*

*impor horários contra os seus direitos subjetivos diretos e potestativos.*

*Todas estas situações não são casos que representem colisão de direitos com o direito a horário flexível como o aqui em análise, mas casos de prevalência legal de direitos sobre a atribuição ou não de horários flexíveis.*

*Tais situações são enfrentadas e geridas pelos dirigentes intermédios, ao lado de casos de ausência por licenças de maternidade, por gravidez de risco, por doença, que são imprevisíveis, e não podem obviamente deixar de ser atendidas, condicionando o nível de recursos humanos a gerir e a afetar necessidades do serviço.*

*Tudo isto se conjuga ainda com a necessidade de cumprir os limites legais de organização de horários, sendo que não se deve atribuir a cada profissional mais do que 1 ou 2 noites de trabalho por semana, dada a imposição legal, associada à Harmonização do cumprimento dos horários com a vida familiar e social dos trabalhadores.*

*Tudo para que a Senhora Enf.<sup>a</sup> possa analisar, pedindo os esclarecimentos que entenda por convenientes, a equação, em confronto, entre os direitos, de todos quantos estão afetos ao Serviço em conjunto, perante a natureza, a complexidade, a importância e a dimensão dos cuidados assistenciais prestados aos doentes e os direitos destes, o que constitui a primordial atribuição do Centro Hospitalar, sobre a qual presta contas, à tutela e à comunidade social que serve. (...).*

*Sendo assim, perante o exposto, porque coloca em causa o interesse público e o direito dos outros colegas, e ainda o direito dos doentes, não é possível autorizar o horário flexível pretendido pela Senhora Enf.<sup>a</sup> ..., pois coloca em causa a atividade assistencial aos utentes internados no Serviço de Otorrinolaringologia / Oftalmologia.”*

- 1.4.** A Trabalhadora, a 20 de novembro, apresentou a apreciação à intenção de recusa, tendo, por sua vez, clarificado o seu pedido e fornecendo uma amplitude maior quanto ao horário flexível pretendido, como a seguir se transcreve:

*“Eu, ..., com n.º mecanográfico ..., com a categoria de Enfermeira, no Serviço de ORL/Oftalmologia, submeti um pedido de flexibilidade de horário a vossa excelência que teve como deferimento uma intenção de recusa.*

*Face ao exposto por vossa excelência como motivos para intenção de recusa, venho referir que mantenho a intenção do meu pedido de flexibilidade de horário atendendo aos motivos já explicitados, no pedido previamente submetido no dia 30 de outubro com o número de registo ..., solicitando deste modo a reapreciação do mesmo.*

*No entanto, e tendo em conta as considerações tecidas por vossa excelência e no intuito de enquadrar o meu pedido no âmbito do horário praticado pelo CH, facilitando a gestão/organização do serviço de ORL/Oftalmologia, venho alterar o meu pedido de flexibilidade, no que respeita ao horário de trabalho até existir possibilidade de mobilidade interna, pelo que até lá solicito um horário laboral das 8h às 20h30, preferencialmente aos dias úteis, dispondo-me quando estritamente necessário a realizar turnos ao fim de semana.”*

- 1.5.** Ainda que fora do procedimento estipulado na lei, a entidade empregadora respondeu à apreciação feita pela trabalhadora, a 28 de novembro, nos seguintes termos:

*“Tendo em conta a exposição da trabalhadora ..., em anexo, em que altera o seu pedido de flexibilidade de horário para a jornada de trabalho em vigor na Instituição (8.30h-14.30h e 14h-20.30h) com a possibilidade de trabalhar aos fins de semana, considerando estes factos o Centro Hospitalar ... e mais precisamente o Serviço de ORL / Oftalmologia, pode autorizar a realização de um horário diurno (8h - 14.30h ou 14h - 20.30h) de segunda a domingo durante um ano. Se as condições atuais, em termos de recursos humanos se mantiverem o CH deixa aqui, manifesto a sua prorrogação mas, a ser determinada ano a ano.”*

- 1.6.** Na mesma data, isto é, a 28 de novembro de 2014, foi enviada à CITE uma carta pelo Centro Hospitalar ... com a remissão de todo o processo.



- 1.7. Mediante mensagem de correio eletrónico datada de 3 de dezembro de 2014 foram solicitados documentos ao hospital relativos à data de receção da apreciação da trabalhadora no hospital, bem como a data de remissão do processo à CITE.

## 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. Recentemente a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8.), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a*

*conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).*

- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores em funções públicas por remissão das alíneas d) e g) do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
- 2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.5.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
  - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispendo,

para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

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

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

**2.5.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

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

O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

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

---

<sup>1</sup> Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 2.6.1.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.
- 2.7.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** O simples facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.
- 2.10.** A trabalhadora requerente solicitou, nos termos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho e, de acordo com a apreciação apresentada um horário de trabalho “*das 8h às 20h30, preferencialmente aos dias úteis, dispondo-me quando estritamente necessário a realizar turnos ao fim de semana*”.
- 2.11.** Neste sentido, e tendo em conta a exposição apresentada pela trabalhadora, em sede de apreciação, é a própria entidade empregadora que autoriza a realização de um horário diurno.

- 2.12.** No caso em análise, a trabalhadora que foi notificada da intenção de recusa em 18.11.2014, apresentando a sua apreciação em 20.11.2014. No entanto, a entidade empregadora solicitou a emissão de parecer prévio à CITE apenas em 28.11.2014, já decorrido o prazo previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que terminou em 25.11.2014, implicando tal facto, nos termos previstos na alínea c) do n.º 8 do referido artigo a aceitação do pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.
- 2.13.** O efeito jurídico determinado por lei para o caso em que se verifique o não cumprimento do prazo para solicitar o parecer prévio à CITE torna extemporânea a análise da fundamentação constante da intenção de recusa
- 2.14.** Ainda assim, cumpre referir que, a CITE tem referido que nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço em causa poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente pelos/as trabalhadores/as com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento do serviço nos horários a descoberto.
- 2.15.** Por último, importa informar a entidade empregadora pública que as afirmações justificativas da impossibilidade de conceder um horário que permita a conciliação da atividade profissional com a vida familiar da trabalhadora com responsabilidades familiares ínsitas na intenção de recusa que indicam que existem “*12 Enfermeiros em idade fértil*” são afirmações que podem consubstanciar uma discriminação nas condições de trabalho em razão da situação familiar e da parentalidade proibidas nos termos do artigo 13.º da CRP e dos artigos 24.º e 25.º do Código do Trabalho.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer **desfavorável à intenção de recusa** do pedido formulado pela trabalhadora ..., uma vez que o CENTRO HOSPITALAR ... não solicitou o parecer prévio à CITE no prazo previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o que originou, por determinação legal contida na alínea no n.º 8 do referido normativo a aceitação do pedido da trabalhadora.
- 3.2.** A CITE recomenda à entidade empregadora, 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, 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 16 DE DEZEMBRO DE 2014**