

PARECER N.º 276/CITE/2017

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 706-FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 03.05.2017, da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no Serviço de ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: Análise do requerimento apresentado pelo(a) trabalhador(a) ... no dia 5 de abril de 2017

Em cumprimento do disposto no n.º 5 do art. 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vimos por este meio remeter ao cuidado e consideração de V. Ex.as o processo de atribuição de “horário flexível” do(a) nosso(a) colaborador(a) em assunto, para os devidos efeitos, nomeadamente a emissão do correspondente parecer.

Para o efeito anexamos os seguintes documentos:

1 — Comprovativo de envio de cópia do despacho de indeferimento ao requerente (e-mail);

2 — Despacho de intenção de indeferimento ao requerimento apresentado (manuscrito no documento pela Sr.a Enf.a Diretora);

3 — Informação das chefias hierárquicas/fundamentação da impossibilidade de autorização do horário solicitado (impresso no documento pela Sr.a Enf.a Supervisora);

4 — Requerimento inicial do(a) colaborador(a);

5 — Mapa de horários do serviço onde este(a) exerce funções dos três últimos meses.”

- 1.1.1 Em 05.04.2017 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

Assunto: Autorização de trabalho em horário flexível

Ex. mos Senhores

Apresento os meus melhores cumprimentos,

..., enfermeira com o nº mec. ..., a exercer funções no serviço de ...

Como é do vosso conhecimento fui mãe da menor ..., no passado dia ..., tendo a menos de idade inferior a 12 anos.

O Pai ... é também enfermeiro nesta instituição (serviço de ...) e ambos desempenham funções em regime de internamento (Roulement/40h semanais), tornando-se às vezes difícil conjugar os horários para poder acompanhar a menor, por mais esforços que possam facultar há por vezes turnos coincidentes e ao fim de semana tem havido necessidade de trazer a menor para o hospital, aquando das trocas de turno uma vez que não tem outro tipo recurso.

Assim se verifica que esta situação não é favorável para a menor.

A menor ..., frequenta um infantário cujo o horário de funcionamento se fixa entre as 9h as 15:30 de segunda a sexta- feira.

Para além deste horário torna-se muito dispendioso assegurar com terceira pessoa/instituições que nem sempre são ajustadas aos horários em questão para assegurar os cuidados à menor.

Dado a este enquadramento fático explicitado e tendo em atenção ao horário cumprido, venho por este meio informar V. Excelências que pretendo autorização para trabalhar em regime de horário flexível e que seja compatível com o enquadramento factual exposto.

Mais se acrescenta que tenho total disponibilidade para prestar as minhas funções a partir das 8 h, sendo que apenas não poderei prestar as mesmas para além das 20h, por não ter a quem deixar a menor a partir dessa hora.

Se possível peço transferência para serviços onde seja mais fácil este enquadramento como por exemplo a consulta externa.

Mais se declara sob o compromisso de honra que a menor ... vive em comunhão de mesa e habitação com a ora signatária."

1.1.1.1. Consta no pedido o seguinte, que se transcreve:

À Gestão de Pessoal

- P/dar conhecimento da intenção de indeferimento ao(à) profissional requerente.*
- P/aguardar cinco dias, após essa notificação, para que este(a) apresente apreciação, caso assim entenda.*
- P/no final do prazo descrito, submeter o processo a apreciação da CITE 17-04-2017"*

1.1.2 Em 17.04.2017 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, conforme se transcreve:

"De: ...

Enviado: segunda-feira, 17 de Abril de 2017 16:15

Para: ...

Cc ...; ...

Assunto: 10002/2017 - Protocolo de tomada de conhecimento

Anexos: parecer a pedidodoc

Boa tarde Sra. Enfermeira ...,

Abaixo se remete, para conhecimento, o despacho que recaiu sobre o seu pedido de flexibilidade de horário:

“Após analisar este pedido em conjunto com a Sr.^a Enf^a chefe ..., somos a informar: No Serviço de ..., local onde a Enf^a ... exerce as suas funções, são prestados cuidados 24 horas /dia de segunda a domingo, incluindo fins-de-semana e feriados. Este serviço cumpre o horário estipulado pela instituição para os serviços de internamento, realizando escalas de turnos de - 6,5h nas manhãs (8h-14,30h), nas tardes (14h-20,30h) e de 12,5h nos turnos da noite (20h-8,30h). A necessidade de garantir a segurança dos doentes e a prestação de cuidados em tempo útil, bem como a passagem de turno para garantir a continuidade de cuidados, inviabiliza a redução de tempos de trabalho em qualquer dos turnos. Apenas dois enfermeiros neste serviço têm horários diferentes — o da Sr^a Enf^a Chefe (8h-16h) e o da Sr^a Enf^a de Referência (8h-16h). Este último horário, praticado pela Sr^a Enf^a de referência, deve-se às suas competências específicas, substituindo a Sr^a Enf^a Chefe nas suas ausências, assim como atividades que se relacionam com a gestão/supervisão/planeamento de cuidados. No entanto, para além destes 2 horários, é possível verificar outros 3 horários, com isenção de noites que correspondem a 3 elementos a usufruir de horário de amamentação.

A redução do tempo de trabalho no turno da tarde (até às 20) inviabiliza o cumprimento da passagem de turno, o que pode comprometer a continuidade de cuidados. Deste modo, não é possível garantir o horário solicitado pela Sr^a Enf^a, que se subentende ser um pedido de horário flexível de segunda a sexta e das 8h-20h, pois apenas lhe permitiria realizar os turnos da Manhã, não lhe permitindo cumprir as 40h do contrato de trabalho neste serviço.

À consideração da Sr.^a Enf.^a Diretora ...”

Mais se informa que é intenção desta Instituição indeferir o presente requerimento, conforme despacho da Sra. Enfermeira Diretora de 12 de abril de 2017.”

- 1.1.2.1.** Constam no pedido formulado pela trabalhadora, as informações e despachos, que se transcrevem:

“A requerente exerce funções nesta Instituição, no Serviço de ..., com a categoria de Enfermeira, em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado, com carga horária semanal de 40 horas.

O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nos seus artigos 56.º e 57.º, protege os trabalhadores com responsabilidades familiares que pretendam trabalhar em regime de horário flexível ou a tempo parcial, atribuindo-lhes o direito a esta modalidade de horário, desde que o pedido seja efetuado nos termos do art. 57.º.

De acordo com este mesmo Código “Entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3 — O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário,, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do órgão ou serviço;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.”

Pelo que, havendo intenção de recusa, deve ser comunicado, no prazo de 20 dias, ao trabalhador, essa intenção, devidamente fundamentada, e, após a apreciação que caberá ao trabalhador, se este assim o entender, a apresentar no prazo de cinco dias, remeter então o processo à CITE, a quem competirá dar parecer quanto à possibilidade ou não de recusa do solicitado.

À consideração superior

2017.04.06”

“Após analisar este pedido em conjunto com a Srª Enfª chefe ..., somos a informar:

No Serviço de ..., local onde a Enfª ... exerce as suas funções, são prestados cuidados, 24 horas /dia de segunda a domingo, incluindo fins-de-semana e feriados. Este serviço cumpre o horário estipulado pela Instituição para os serviços de internamento, realizando escalas de turnos de - 6,5h nas manhãs (8h-14,30h), nas tardes (14h-20,30h) e de 12,5h nos turnos da noite (20h- 8,30h). A necessidade de garantir a segurança dos doentes e a prestação de cuidados em tempo útil, bem como a passagem de turno para garantir a continuidade de cuidados, inviabiliza a redução de tempos de trabalho em qualquer dos turnos. Apenas dois enfermeiros neste serviço têm horários diferentes

— o da Srª Enfª Chefe (8h-15h) e o da Srª Enfª de Referência (8h-16h). Este último horário, praticado pela Srª Enfª de referência, deve-se às suas competências específicas, substituindo a Srª Enfª Chefe nas suas ausências, assim como atividades que se relacionam com a gestão/supervisão/planeamento de cuidados.

No entanto, para além destes 2 horários, é possível verificar outros 3 horários, com isenção de noites que correspondem a 3 elementos a usufruir de horário de amamentação.

A redução do tempo de trabalho no turno da tarde (até às 20) inviabiliza o cumprimento da passagem de turno, o que pode comprometer a continuidade de cuidados. Deste modo, não é possível garantir o horário solicitado pela Srª Enfª, que se subentende ser um pedido de horário flexível de segunda a sexta e das 8h-20h, pois apenas lhe permitiria realizar os turnos da Manhã, não lhe permitindo cumprir as 40h do contrato de trabalho neste serviço.

À consideração da Srª Enfª Diretora ...

Com os melhores cumprimentos

Enfª Supervisora do Conselho Gestão Departamento ... — ...

12.04.2017"

"Indeferido tendo em conta a informação da Sr^a Enf^a Supervisora

12/04/2017

(...)

Enfermeira Diretora"

- 1.1.3** Não consta do processo a apreciação da trabalhadora ou informação sobre a não apresentação da mesma.
- 1.1.4** Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Mapa de horários de trabalho nos meses de janeiro a março de 2017.

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. 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 com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a 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, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.5.1.** 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 dispondo, 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.¹

2.6. 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;

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

- 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.

- 2.6.1.** 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/às trabalhadores/as 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.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente mãe de filha com idade inferior a 12 anos de idade que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, pretende exercer a sua atividade em regime de horário flexível, *"para prestar as minhas funções a partir das 8 h, sendo que apenas não poderei prestar as mesmas para além das 20h, por não ter a quem deixar a menor a partir dessa hora.*
- 2.10.** Como fundamentos para a intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível a entidade empregadora alegou, sucintamente, que:

-“No Serviço de ..., local onde a Enfª ... exerce as suas funções, são prestados cuidados 24 horas /dia de segunda a domingo, incluindo fins-de-semana e feriados.”;

-“Este serviço cumpre o horário estipulado pela instituição para os serviços de internamento, realizando escalas de turnos de - 6,5h nas manhãs (8h-14,30h), nas tardes (14h-20,30h) e de 12,5h nos turnos da noite (20h-8,30h).”;

-“A necessidade de garantir a segurança dos doentes e a prestação de cuidados em tempo útil, bem como a passagem de turno para garantir a continuidade de cuidados, inviabiliza a redução de tempos de trabalho em qualquer dos turnos.”;

- “Apenas dois enfermeiros neste serviço têm horários diferentes — o da Srª Enfª Chefe (8h-16h) e o da Srª Enfª de Referência (8h-16h). Este último horário, praticado pela Srª Enfª de referência, deve-se às suas competências específicas, substituindo a Srª Enfª Chefe nas suas ausências, assim como atividades que se relacionam com a gestão/supervisão/planeamento de cuidados.”;

- “é possível verificar outros 3 horários, com isenção de noites que correspondem a 3 elementos a usufruir de horário de amamentação.”;

-“A redução do tempo de trabalho no turno da tarde (até às 20) inviabiliza o cumprimento da passagem de turno, o que pode comprometer a continuidade de cuidados.”;

-“Deste modo, não é possível garantir o horário solicitado pela Srª Enfª, que se subentende ser um pedido de horário flexível de segunda a sexta e das 8h-20h, pois apenas lhe permitiria realizar os turnos da Manhã, não lhe permitindo cumprir as 40h do contrato de trabalho neste serviço.”.

2.11. Não consta do processo a apreciação da trabalhadora ou informação sobre a não apresentação da mesma. Não obstante, e tendo sido enviado email contendo a intenção de recusa em 17.04.2017, a trabalhadora teria prazo até ao dia 24.04.2017 para apresentar a sua apreciação.

2.12. É doutrina desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal 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 diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.^{3 4}

2.12.1. Cumpre referir que, no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a.

A elaboração do horário flexível compete à entidade empregadora de acordo com o pedido realizado e no respeito pelo disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.13. De acordo com a análise dos mapas de horários de trabalho “Ginecologia-Enfermeiros” nos meses de janeiro, fevereiro e março de 2017, verifica-se,

² Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal³ e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

⁴ Refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, relativamente ao tempo de trabalho - “*determinação quantitativa da prestação de trabalho*” que “*III. A dimensão temporal da prestação de trabalho de cada trabalhador resulta da conjugação dos seguintes parâmetros: a) A duração convencional (...)* b) *O período de funcionamento da organização de trabalho (...)* c) *O horário de trabalho, que é o esquema respeitante a cada trabalhador, no qual se fixa a distribuição das horas do PNT entre os limites do período de funcionamento. Nos termos da lei, cabe ao empregador estabelecê-lo, com observância dos condicionalismos legais (...)* O horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso. (...)”, in DIREITO DO TRABALHO, Almedina, 12ª Edição, janeiro de 2004, págs. 331 a 336.

respetivamente, a existência de seis equipas com um total de 18 ou 19 enfermeiros/as, uma enfermeira de referência e uma enfermeira Chefe.

- 2.14. De acordo com os referidos mapas existe um horário M6 M08:00-16:00 e um horário T3 T12:00-20:00, com uma amplitude de 8h/dia, atribuídos à enfermeira de referência e a uma trabalhadora com indicação de amamentação, respetivamente.
- 2.15. Existem diversos horários com amplitudes diárias de trabalho, igualmente, diversas. Identificam-se três horários com termo às 20:00h, horário T9 (15:30 -20:00); T6(14:00-20:00); T3 (12:00-20:00).
- 2.16. A entidade empregadora alegou que a organização dos turnos de trabalho, em regra, têm uma amplitude de 6.30h ou de 12.30h.
- 2.17. E que, salvo os horários especiais da enfermeira chefe, enfermeira de referência, ou enfermeiras com dispensa para amamentação "*com isenção de noites*", "*a redução do tempo de trabalho no turno da tarde (até às 20) inviabiliza o cumprimento da passagem de turno, o que pode comprometer a continuidade de cuidados*". Conclui a entidade empregadora que a atribuição à trabalhadora de um horário entre as 8.00h e as 20.00h "*apenas lhe permitiria realizar os turnos da manhã, não lhe permitindo cumprir as 40h do contrato de trabalho neste serviço.*".
- 2.18. Embora afirmando o que antecede, na verdade, a entidade empregadora não esclareceu como organiza o horário da trabalhadora com responsabilidades familiares e de outros/as trabalhadores com um período normal de trabalho semanal de 40.00h de modo a atribuir turnos de 6.30h e de 12.30h que, por semana perfaçam essas 40.00h de trabalho.
- 2.19. Neste sentido, não se estabelece o necessário nexos entre as exigências imperiosas invocadas pela entidade empregadora (organização dos tempos de trabalho, necessidade de garantir a passagem de turno e o dever de cumprimento das 40 horas de trabalho semanal) e a impossibilidade de exercício da atividade da trabalhadora com responsabilidades familiares, numa amplitude horária diária de 12 horas entre as 8.00h e as 20.00h, quando estão previstos os horários M (8.00h-

14.30H = 6.30h/dia); M17 (8.00h-17.30h = 9.30h/dia); T3 (12.00h-20.00h = 8.00h/dia) que no âmbito da amplitude diária indicada pela trabalhadora poderiam ser-lhe atribuídos.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto não resultaram devidamente concretizadas as exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de ..., designadamente no que se refere à organização dos tempos de trabalho, que demonstrassem a impossibilidade de conceder o que foi requerido.
- 3.2. Recomendar à ... que elabore o horário flexível à trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos requeridos e permita o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, promovendo a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 31 DE MAIO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.