

PARECER N.º 219/CITE/2019

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 1396-FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 02.04.2019, da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira no Serviço de Medicina ..., conforme se transcreve:

“Assunto: Análise do requerimento apresentado pelo(a) trabalhador(a) ... no dia 6 de março de 2019

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 (email);

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 06.03.2019, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora solicitação da prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

Assunto: Pedido de Horário Flexível.

Exmo. Senhores,

Apresento os meus melhores cumprimentos.

Como é sabido, sou Enfermeira no serviço de Medicina ..., com o n mecanográfico ..., e presto o meu trabalho num regime de horário rotativo por turnos.

Sucedede que, a prestação de trabalho neste regime de horário tem dificultado a conciliação das minhas responsabilidades profissionais com as minhas responsabilidades familiares, o que será ainda mais complicado em face do nascimento da minha segunda filha, a ..., em julho de 2018.

Com efeito, o nosso agregado familiar é atualmente constituído por mim, pelo Pai das minhas filhas, com quem vivo em união de facto, ..., e as nossas duas filhas, ..., de 5 anos de idade (nascida em 26 de março de 2013) e ..., (nascida em 07 de julho de 2018), todos vivendo em comunhão de mesa e habitação, cfr. certidões de nascimento das menores e declaração emitida pela Junta de Freguesia, que ora junto como doc. 01 e 02.

As principais dificuldades com que me deparo prendem-se com o facto de o meu Companheiro, devido à atividade profissional que exerce, estar impossibilitado de levar e ir buscar a minha filha ao Colégio, assim como não ter condições para lhe prestar o devido acompanhamento nas atividades escolares.

Na verdade, o Pai das menores não tem hora fixa de saída nem de chegada a casa, sendo também forçado a realizar, frequentemente, deslocações não agendadas e sem aviso prévio, para além de que presta trabalho noturno e aos fins-de-semana, conforme declaração emitida pela sua Entidade Empregadora, que ora junto como doc. 03.

Atualmente, a minha filha ... frequenta o Colégio ... que inicia a sua atividade às 7h30m e encerra às 19h30m, dando tolerância de 30 minutos, conforme horário que ora junto como doc. 04, o que não é minimamente conciliável com a atividade profissional do Pai ou com a minha, caso não se verifique uma flexibilização do meu horário.

O presente pedido surge, assim, como a única forma viável para conseguir a conciliação entre a minha atividade profissional e a minha vida familiar, permitindo-me provir às necessidades educacionais e emocionais das minhas filhas.

Face ao exposto, nos termos e para os efeitos dos art.ºs 56.º e 57.º do Código do Trabalho, solicito a V/Exas. se dignem admitir a prestação do meu trabalho em regime de horário de trabalho flexível, a partir do próximo dia 15 de abril de 2019, data em que regressarei da minha licença de maternidade, nos seguintes termos:

- *das 8:00h às 14h:30m, de segunda a sexta-feira, com a possibilidade de prestar trabalho dois sábados por mês, e com descanso obrigatório ao domingo, de forma a cumprir o período normal de trabalho semanal de 35 horas, em média, nos termos legais.*

O referido horário deverá ser mantido até a minha filha ..., nascida em 07 de julho de 2018, perfazer 12 anos de idade.

Certa de que o presente pedido será digno da vossa aceitação, renovo os meus melhores cumprimentos.

Junto: 04 documentos”

1.1.2 No verso do pedido da trabalhadora constam três despachos, que se transcrevem:

DEP. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

A requerente exerce funções nesta Instituição, no Serviço de Urgência, com a categoria de Enfermeiro, em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado, com carga horária semanal de 35 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, 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

06-03-2019

A. Administrativo

Dep. Recursos Humanos”

“A/C S. Enfª Supervisora Responsável

Para análise e parecer

11.03.2019

Técnico Superior

Dep. Recursos Humanos”

“Este pedido foi analisado em conjunto com a requerente. No Internamento do serviço de Medicina ..., local onde a Enfª ... exerce as suas funções, são prestados cuidados do foro médico 24 horas/dia de segunda a domingo, incluindo fins-de semana e feriados. A salientar que a Enfª ... referiu que o turno de sábado pode realizar M ou T.

Informo sobre a situação deste serviço: a existência de 20 enfermeiros efetivos, dos quais 5 com ausência de trabalho noturno, a saber :- 1 Enfermeira de referência; 4 Enfermeiras com ausência de trabalho noturno, com horário de amamentação.

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).

Para garantir a atividade assistencial permanente, a equipa funciona por turnos em sistema de roulement e apenas 2 elementos não estão integrados neste roulement: a Enfermeira Chefe com o horário das 8h às 16h (contrato de trabalho de 40h/semanais) e a Enfermeira de Referência que realiza Manhãs das 8h às 15h (contrato de trabalho de 35h/semanais). Esta Enfermeira cumpre com as competências como enfermeira de referência, que para além da supervisão e prestação de cuidados tem funções específicas que são realizadas das 14,30h as 15h.

Assim, dadas as condições do serviço e atendendo às necessidades da requerente, este serviço não poderá comportar com o 52 horário de amamentação, pelo que a Srª Enfª será mobilizada para outro serviço. De salientar que o horário possível atualmente a ser praticado em qualquer dos serviços do Departamento de Medicina, será de segunda a domingo de manhãs e tardes de segunda a domingo, com restrição de trabalho noturno conforme solicitado. Será tido em conta logo que possível a mobilidade para outro local que comporte o horário solicitado, sendo no entanto de ressalvar que o Hospital mesmo em regime ambulatorio funciona das 8h as 20h.

Assim cumpre-me informar que, embora compreendendo a conciliação com a sua vida familiar, o serviço não poderá cumprir neste momento com o horário solicitado.

(...)

Enf.^a Supervisora do Conselho Gestão Departamento de Medicina

..., 25 de março de 2019”

- 1.1.3** Em 25.03.2019, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Boa tarde Sr.^a Enf.^a ...,

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

“Este pedido foi analisado em conjunto com a requerente. No Internamento do serviço de Medicina ..., local onde a Enf.^a ... exerce as suas funções, são prestados cuidados do foro médico 24 horas/dia de segunda a domingo, incluindo fins-de-semana e feriados. A salientar que a Enf.^a ... referiu que o turno de sábado pode realizar M ou T.

Informo sobre a situação deste serviço: a existência de 20 enfermeiros efetivos, dos quais 5 com ausência de trabalho noturno, a saber:- 1 Enfermeira de referência; 4 Enfermeiras com ausência de trabalho noturno, com horário de amamentação.

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).

Para garantir a atividade assistencial permanente, a equipa funciona por turnos em sistema de roulement e apenas 2 elementos não estão integrados neste roulement: a Enfermeira Chefe com o horário das 8h às 16h (contrato de trabalho de 40h/semanais) e a Enfermeira de Referência que realiza Manhãs das 8h às 15h (contrato de trabalho de 35h/semanais). Esta Enfermeira cumpre com as competências como enfermeira de referência, que para além da supervisão e prestação de cuidados tem funções específicas que são realizadas das 14,30h as 15h.

Assim, dadas as condições do serviço e atendendo às necessidades da requerente, este serviço não poderá comportar com o 5º horário de amamentação, pelo que a Sr.^a Enf.^a será mobilizada para outro serviço. De salientar que o horário possível atualmente a ser praticado em qualquer dos serviços do Departamento de Medicina, será de segunda a domingo de manhãs e tardes de segunda a domingo, com restrição de trabalho noturno conforme solicitado. Será tido em conta logo que possível a mobilidade para outro local que comporte o horário solicitado, sendo no entanto de ressalvar que o Hospital mesmo em regime ambulatorio funciona das 8h as 20h.

Assim cumpre-me informar que, embora compreendendo a conciliação com a sua vida familiar, o serviço não poderá cumprir neste momento com o horário solicitado.

Mais se informa que é intenção desta Instituição indeferir o presente requerimento, conforme despacho da Sra. Enfermeira Supervisora ... de 25 de março de 2019."

- 1.1.4 Em 29.03.2019, a trabalhadora aprecia a intenção de recusa, conforme se transcreve:

"Bom dia,

A argumentação da resposta ao meu pedido de horário flexível não revoga o meu pedido.

Aguardo a resposta do CITE em relação ao meu pedido de horário flexível.

Com os melhores cumprimentos,

..."

- 1.1.5 Ao processo foram juntos os mapas de horários de trabalho; dois Assentos de Nascimento; Atestado da Freguesia de ...; Declaração da empresa ...; Documento contendo a localização e os contactos de "Colégio ...".

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 68º 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 igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

- 2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.
- 2.5. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.6. 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).
- 2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomenda que “Os trabalhadores com filhos e

familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

- 2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
- 2.9.** No âmbito da legislação nacional, tanto a já referida Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. alínea b) do artigo 59.º da CRP e o n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.10.** 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.
- 2.10.1.** 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.
- 2.10.2.** 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.

2.10.3. 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.

2.10.4. 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 mereça parecer desfavorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.²

2.11. 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.

2.11.1. 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

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

- 2.12.** 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.
- 2.13.** 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.
- 2.14.** No caso em análise, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível de segunda a sexta feira, das 8.00h às 14.30h com a possibilidade de prestar trabalho em dois sábados por mês e com descanso obrigatório ao domingo, de forma a cumprir, em média, nos termos legais, o período normal de trabalho de 35 horas semanais, até aos 12 anos da filha mais nova, nascida a 7.07.2018.
- 2.15.** A entidade empregadora, na intenção de recusa enviada em 25.03.2019, refere que: *"Este pedido foi analisado em conjunto com a requerente. (...) A salientar que a Enf.^a ... referiu que o turno de sábado pode realizar M ou T. (...) 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). (...)".*
- 2.16.** É, igualmente, referido pela entidade empregadora que: *"Informo sobre a situação deste serviço: a existência de 20 enfermeiros efetivos, dos quais 5 com ausência de trabalho noturno, a saber:- 1 Enfermeira de referência; 4 Enfermeiras com ausência de trabalho noturno, com horário de amamentação. (...) Para garantir a atividade assistencial permanente, a equipa funciona por turnos em sistema de roulement e apenas 2 elementos não estão integrados neste roulement: a Enfermeira Chefe com o horário das 8h às 16h*

² Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

(contrato de trabalho de 40h/semanais) e a Enfermeira de Referência que realiza Manhãs das 8h às 15h (contrato de trabalho de 35h/semanais). Esta Enfermeira cumpre com as competências como enfermeira de referência, que para além da supervisão e prestação de cuidados tem funções específicas que são realizadas das 14,30h as 15h.

Assim, dadas as condições do serviço e atendendo às necessidades da requerente, este serviço não poderá comportar com o 5º horário de amamentação, (...)".

- 2.17.** Em apreciação à intenção de recusa a trabalhadora não contradiz a factualidade descrita apenas menciona que: " *A argumentação da resposta ao meu pedido de horário flexível não revoga o meu pedido*".
- 2.18.** Efetivamente, atendendo aos mapas de horários de trabalho juntos ao processo, relativos a janeiro, fevereiro e março de 2019, é possível verificar que a amplitude horária indicada pela trabalhadora no seu pedido corresponde ao turno M (8.00h/14.30h), com uma amplitude de 6h30/dia e que a prestação de trabalho em dois sábados por mês para perfazer as 35 horas semanais de trabalho, embora sem indicação de amplitude horária e considerando o que sobre tal matéria a entidade empregadora esclarece em sede de intenção de recusa, o que não é contraditado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, seria de exercer a sua atividade no turno M (8.00h/14.30h) ou T (14.00/20.30h), ambos com uma amplitude de 6h30/dia.
- 2.19.** Adicionando as amplitudes de tempo de trabalho solicitados pela trabalhadora, afigura-se que em cinco dias de trabalho a trabalhadora apenas realizaria 32h30m/semana (5x6h30m), e nos dois sábados por mês, realizaria mais 13 horas (2x6h30m).
- 2.20.** Assim, e para cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média no período de quatro semanas, a trabalhadora iria realizar 35h45m/semana, ou seja, 32h30m+ (13h/4) = 32h30m+3h15m=35h45m.
- 2.21.** Neste sentido, do pedido da trabalhadora resulta um apuramento dos períodos de trabalho, calculados numa média de quatro semanas, nos termos do n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, possam não coincidente com o período normal de trabalho semanal a que está vinculada, mas que permite o cumprimento das 35 horas semanais.
- 2.22.** Efetivamente, entidade empregadora que alega que a organização dos turnos de trabalho, em regra, têm uma amplitude de 6.30h ou de 12.30h, não esclareceu como organiza o horário da trabalhadora com responsabilidades familiares e de outros/as

trabalhadores/as com um período normal de trabalho semanal de 35.00h de modo a atribuir turnos de 6.30h e de 12.30h que, por semana, perfaçam essas 35.00h de trabalho.

- 2.23. Relativamente à restante fundamentação da intenção de recusa a mesma não permite concluir por exigências imperiosas do serviço de Medicina ..., que justifiquem a recusa apresentada.

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 ..., por se considerar que o pedido da trabalhadora permite respeitar o seu período normal de trabalho semanal, não tendo sido invocadas outras exigências imperiosas do funcionamento do serviço que justificassem a necessidade de recusar o peticionado.
- 3.2. Informar que o presente parecer não condiciona a aplicação do direito à dispensa para amamentação ou aleitação nem o regime de dispensa de prestação de trabalho no período noturno.
- 3.3. Recomendar à ... que elabore o horário solicitado pela trabalhadora e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, todos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE ABRIL DE 2019, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.