

**PARECER N.º 385/CITE/2019**

- 1.1. 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 Le...edido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no Serviço de ..., conforme se transcreve:

*"Nos termos e para os efeitos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho vem o ..., na qualidade de entidade patronal da Enfermeira ..., remeter o processo de aditamento ao pedido de Horário Flexível, formulado por esta, com a intenção de recusa com base nos fundamentos constantes dos documentos que se anexam.*

*Anexos:*

- *Cópia do pedido de Aditamento ao Horário Flexível apresentado em 24/05/2019 com a Deliberação da Senhora Enfermeira Diretora em 07/06/2019*
  - *Cópia Informação à próprio pelo Serviço de Recursos Humanos a 12/6/2019;*
  - *Cópia da tomada de conhecimento da requerente a 13/06/2019*
  - *Cópia do pedido de Flexibilidade de Horário Inicial em 18/10/2016*
  - *Reclamação da do despacho apresentada a 17/06/2019;*
- (...)"*.

- 1.1.1** Em 24.05.2019, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora o "*aditamento ao pedido de flexibilidade de horário*", cujo conteúdo manuscrito se transcreve:

*" Assunto: Aditamento ao pedido de flexibilidade de horário  
..., enfermeira no Serviço ..., n.º mecanográfico ..., solicita aditamento ao pedido de flexibilidade de horário aprovado em 31/10/2016, para dispensa do trabalho ao fim de semana por não ter suporte familiar de apoio à minha filha que vive comigo em comunhão de mesa e habitação.*

*Horário pretendido: segunda a sexta-feira turnos diurnos, preferencialmente manhãs até a minha filha fazer 12 anos (12/7/2022). Caso não seja possível, solicito transferência de serviço com horário compatível com o solicitado.*

*Pede deferimento*

*..."*

1.1.2 Do processo, consta o despacho manuscrito da Enfermeira Diretora, que se transcreve nas partes legíveis:

*" Nesta fase não é (...) alterar o pedido já autorizado (isenção de Noites) a coerência de (...) é transversal à instituição. O Serviço onde está alocada conta com 28 Enf donde tem que se retirar todas as férias, faltas e outras ausências.*

*A crescer, ou seja, nos mesmos 28 existem:*

- 3 enfermeiras em horário de amamentação
  - 3 Enfermeiras com flexibilidade de horário
  - 2 Enf<sup>as</sup> com isenção de noites (1 por idade e 1 por doença)
  - 1 horário de amamentação de gémeos que não pode assegurar nenhum turno
  - Aos restantes elementos não é de todo possível assegurar um serviço ... com 30 (...) durante todas as tardes, todas as noites bem como todos fins-de-semana, pois que teriam que ficar turnos por assegurar pondo em alto risco o tratamento e segurança dos doentes. Note-se que a (...) equipa está já a trabalhar mais que o devido.
- 07-06-2019".*

1.1.3 Consta, ainda, do processo a Informação Serviço de Recursos Humanos, de 28.05.2019 e dois despachos manuscritos, que aqui se transcrevem:

*"Informação Serviço de Recursos Humanos:*

*A requerente ..., Enfermeira, em Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, a exercer funções no Serviço de ..., vem pelo presente requerer Aditamento ao Pedido de Flexibilidade de Horário aprovado a 31/10/2016 por ser mãe de filha menores de 12 anos, pretendendo deixar de trabalhar aos fins de semana, por falta de suporte familiar.*

*Para autorização de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, por ser mãe de filha menor de 12 anos, nos termos dos artigos 56º e 57.º do código de trabalho, é necessário o cumprimento dos seguintes requisitos:*

*1 - O(a) trabalhador(a) que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho 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:*

*i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;*

*Estão preenchidos os requisitos.*

*A não aceitação do pedido, e seus fundamentos deverá ser comunicado ao trabalhador, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido.*

*Nota: anexa-se pedido de flexibilidade anterior.*

*Envia-se previamente à ... para que se pronuncie, sobre a forma de reorganizar o serviço.*

*À Consideração Superior.*

*28/05/2019*

*Assistente Técnica Recursos Humanos"*

*"Atendendo ao curto prazo de resposta à requerente, solicita-se emissão de parecer e envio a CA em 48h.*

*28/05/2019*

*Diretora dos Recursos Humanos"*

*"... de ...:*

*A requerente, tal como instruído no processo (anexo), já lhe foi autorizado a dispensa de trabalho noturno, que pratica aproximadamente desde 11/2016.*

*A ... é um serviço de internamento que labora 24 horas por dia de segunda a domingo (M/T/N).*

*O solicitado pela requerente não pode ser atribuído no serviço, já que os direitos da requerente não podem colidir com os direitos dos outros trabalhadores "Direitos dos Trabalhadores" artigo 59 n.º 1 da Constituição da República Portuguesa*

*Quanto à transferência de Serviço, terá que aguardar pela oportunidade/possibilidade da mesma.*

*29/05/2019*

*Enfermeira (...)"*

- 1.1.4.** Por email de 12.06.2019 a entidade empregadora notifica a trabalhadora do despacho da Senhora enfermeira Diretora, sendo confirmada a sua receção pela trabalhadora em 13.06.2019, conforme se transcreve:

*"Bom dia*

*Envio o despacho da Senhora Enfermeira Diretora ao aditamento do pedido de flexibilidade de horário.*

*Queira p.f. confirmar a receção deste e-mail.*

(...)

*Assistente Técnico”*

*“Bom dia, tomei conhecimento.*

*Grata, ...”*

- 1.1.5.** Em 17.06.2019, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“..., Enfermeira, com o número mecanográfico ..., a exercer funções no Serviço de ... desse ..., tendo sido notificada da intenção de indeferimento do pedido de flexibilidade de horário que apresentou em 24.05.2019, vem, nos termos do disposto no artigo 57.º, n.º 4, do Código do Trabalho, expor e requerer o seguinte:*

*1.º*

*No pedido de flexibilidade de horário que apresentou, a Requerente deixou claro que o horário petitionado se prende com o facto de não ter suporte familiar de apoio à sua filha menor, que vive consigo em comunhão de mesa e habitação.*

*2.º*

*Na verdade, a Requerente é divorciada e, em face dessa circunstância e, bem assim, dos horários que vem praticando, carece, sobretudo aos fins de semana, de socorrer-se do auxílio de terceiros.*

*3.º*

*Por essa razão, e porque é para si imprescindível o horário petitionado, dispôs-se, inclusivamente, a ser transferida para outro serviço que o comportasse.*

*Ora,*

*4.º*

*A intenção de indeferimento funda-se nas condições do serviço a que a Requerente está afeta,*

*5.º*

*Mas não se diz, em momento algum, que é impossível que, dentro do ... , seja concedida a flexibilidade de horário.*

*6.º*

*É que essa impossibilidade tem de aferir-se relativamente ao ... e não, apenas, ao serviço em que a Requerente, de momento, exerce funções.*

*7.º*

*Como decorre do n.º 1 do artigo 33.º do Código do Trabalho, a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes,*

*8.º*

*Estabelecendo-se no n.º 2 desse mesmo artigo que os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.*

*9.º*

*Nesse sentido, o n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho estabelece como dever do empregador o de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.*

*10.º*

*É, aliás, o que decorre, também, da alínea b) do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.*

*11.º*

*Como se refere no Parecer n.º 313/CITE/2016 da CITE, " ... sendo concedido, aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos 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/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente".*

*12.º*

*Assim, sendo conferido à Requerente o aludido direito, crê-se ser necessário, em ordem à recusa, que se demonstre que, no caso, é de todo impossível proceder à sua substituição, o que há de ser aferido, como se disse, em relação a todo o ... e não apenas ao Serviço de ...,*

*13.º*

*E isto até porque é manifesto que nem todos os enfermeiros desse ... gozam de flexibilidade de horário, pelo que não pode pretender tratar-se a situação da Requerente -sobretudo no que concerne a uma eventual substituição no serviço por outro enfermeiro de outro serviço - como sendo igual à de um outro profissional que não reúne os requisitos (desde logo, ser pai ou mãe de menor de 12 anos) para gozar da flexibilidade de horário.*

*14.º*

*Acresce que, como também se refere no sobredito parecer da CITE, " ... 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 serviço nos horários a descoberto",*

*15.º*

*Esforço que, como resulta da resposta dada ao requerimento, não foi também feito por esse ....*

*Termos em que,*

*Por se entender que não estão reunidos os pressupostos legalmente definidos para a recusa de flexibilidade de horário, requer-se, ao abrigo do disposto no artigo 57.º, n.º 5, do Código do Trabalho, que o processo seja remetido à CITE para emissão de parecer quanto à intenção de recusa.*

*..., 14 de Junho de 2019"*

- 1.1.6.** Consta do processo documentos datados do ano de 2016 e comprovativos de envio e receção de documentos.

## **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

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 Sociais<sup>1</sup>, 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.

---

<sup>1</sup> Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)

**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.<sup>2</sup>

**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

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.** Efetivamente, e por remissão do previsto na alínea e) do n.º 1 do artigo 4.º, artigo 101.º e n.º 1 do artigo 122.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP) nas situações de vínculo de emprego público, compete ao empregador determinar o horário de trabalho, dentro dos limites da lei, nos termos conjugados dos artigos 212.º, n.º 1 e 56.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Tal circunstância não invalida que o trabalhador, no pedido que formule ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, possa indicar o horário de trabalho (conforme definido no artigo 200.º do Código do Trabalho ou no n.º 1 do artigo 108.º e artigo 124.º da LTFP) que melhor serve as suas necessidades de conciliação, o que inclui a possibilidade de indicação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal, competindo ao empregador, no cumprimento do determinado no n.º 2 do artigo 57.º do diploma referido, apresentar o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável que justifique a recusa do exercício do direito requerido.
- 2.15.** No caso em apreço, no pedido formulado, a trabalhadora pretende um horário flexível *“segunda a sexta-feira turnos diurnos, preferencialmente manhãs até a minha filha fazer 12 anos”*. De acordo com a informação constante do processo, a trabalhadora já goza de um

---

<sup>2</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

horário flexível, com dispensa de trabalho noturno, desde novembro de 2016, mas com prestação de trabalho de segunda-feira a domingo.

- 2.16.** Neste novo pedido a trabalhadora mantém o interesse na prestação de trabalho nos turnos diurnos, com realce para a preferência pelos turnos da manhã, mas agora de segunda a sexta-feira, vindo a entidade empregadora referir que o exercício de outros direitos pelos 28 elementos da equipa de enfermagem no Serviço de ..., designadamente, férias faltas outras ausências, isenção de noites, amamentação e gozo de flexibilidade de horário, não permite assegurar um serviço com 30 camas nos períodos da tarde e noite e fins-de-semana, ficando turnos por assegurar.
- 2.17.** Efetivamente, afiguram-se atendíveis as limitações e dificuldades elencadas pela entidade empregadora e a sua imperativa necessidade de garantir a persecução do interesse público de cuidados de saúde.
- 2.18.** No entanto, quando se alega o exercício de direitos, importa ter presente que os mesmos não estão sujeitos a uma pré definição para a sua quantidade ou oportunidade.
- 2.19.** Esclareça-se que o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal é, também, um direito. E, um direito com tradução expressa na Constituição da República Portuguesa (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º).
- 2.20.** Naturalmente, o legislador não foi alheio a situações de colisão de direitos, tendo instituído regras que permitem garantir o funcionamento do ordenamento jurídico. Aluda-se ao previsto, nesta matéria, no artigo 335.º do Código Civil, que aqui se transcreve:

*“(Colisão de direitos)*

*1. Havendo colisão de direitos iguais ou da mesma espécie, devem os titulares ceder na medida do necessário para que todos produzam igualmente o seu efeito, sem maior detrimento para qualquer das partes.*

*2. Se os direitos forem desiguais ou de espécie diferente, prevalece o que deva considerar-se superior.”.*

- 2.21.** Neste sentido, e no caso em apreço, não tendo sido concretizados motivos imperiosos do funcionamento do serviço que determinariam a impossibilidade de conceder o horário requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares, mas sim, invocada uma legítima necessidade de conformar todos os direitos em confronto, para se evitar períodos a

descoberto sem o número necessário de enfermeiros/as no Serviço de ... que garantam o funcionamento desse Serviço, não se pode concluir pela impossibilidade na concessão do horário requerido, mas sim pela necessidade de conformar tal direito com todos os outros que legitimamente sejam, com este, confrontados, nos termos do artigo 335.º do Código Civil.

**2.22.** Efetivamente, perante o exercício de direitos por parte de todos/as os/as trabalhadores/as naquele Serviço, há que aplicar os normativos legais, gerindo os direitos em confronto, e determinando, a cada momento e de acordo com as regras instituídas os que devam, ou não, ceder.

**2.23.** Por último, e atendendo ao prazo indicado pela trabalhadora para o gozo do direito, esclarece-se que tem sido entendimento desta Comissão, o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012:

*“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”.*

### **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 a entidade empregadora não concretizou as exigências imperiosas do funcionamento do Serviço que justificassem a recusa apresentada.

**3.2.** Recomendar ao ..., que elabore o horário flexível à trabalhadora com responsabilidades familiares 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, aplicáveis ao vínculo de emprego público, nos termos da alínea e) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE JULHO DE 2019, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), COM O VOTO CONTRA DA 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.