

PARECER N.º 328/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, da trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 853 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 16.06.2015, por email do Serviço de Gestão de Recursos Humanos do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, ..., detentora da categoria de assistente técnica, a exercer funções no Serviço de Urgência Geral/SO, conforme se transcreve:

“(...) Cumpre-me enviar a V. Exa., o pedido de horário flexível da trabalhadora ..., com o n.º mec. (...) a exercer funções no Serviço de Urgência Geral/SO, que mereceu parecer não favorável por parte desta Instituição.

Em virtude de não ser intenção do ... prejudicar a trabalhadora em questão, solicitamos análise e informação relativamente a este processo.

Cumprimentos (...)”.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora sem data, acompanhado de fotocópias de assentos de nascimento da filha menor e de óbito do pai criança, é formulado nos termos que se transcrevem:

“(...) Ex.mo Senhor

Professor Doutor ...

Presidente do Conselho de Administração do ...

..., colaboradora do ... com o número mecanográfico (...) e com a categoria de assistente técnica, vem expor e requerer a V. Ex.^a o seguinte:

1. A aqui requerente é colaboradora do ... desde março de 2007, inicialmente com a categoria de assistente operacional e posteriormente com a categoria de assistente técnica, estando atualmente a exercer funções no serviço de urgência do Hospital ... em regime de trabalho por turnos.

2. A requerente tem uma filha de nome ..., nascida a 26 de março de 2014 (doc. 1), consigo residente e fruto do matrimónio com o seu marido ..., entretanto falecido no passado dia 11 de maio de 2015 (doc. 2).

3. Pelo facto de estar agora viúva, de ter a seu cargo uma filha menor – com 14 meses de idade – e ainda de não ter familiares diretos que lhe possam prestar apoio logístico permanente na assistência à sua filha, a requerente vê-se presentemente em grande dificuldades na compatibilização da sua vida familiar com a cabal prestação da sua atividade profissional.

4. Por tal facto, a signatária vem requerer a V. Ex.^a o gozo de horário fixo semanal fundamentado em imperiosas responsabilidades familiares a seu exclusivo cargo.

5. A requerente apresenta desde já disponibilidade para exercer as suas funções das 8 às 19 horas em dias úteis da semana, conciliando com horário de infantário, bem como para ser transferida de serviço no caso de não ser passível tal ajuste de horário.

6. Mais se acrescenta que muito recentemente (e já no presente ano) a requerente, prevendo o falecimento de seu marido, solicitou transferência junto dos serviços de gestão de recursos humanos e de urgência do ... mas sem sucesso.

Pede Deferimento.

Junta: 2 documentos.

A requerente (...)”

1.3. O Serviço de Gestão de Recursos Humanos, ao remeter o pedido para o serviço da requerente, Serviço da Urgência e Medicina Intensiva, a que pertence o Serviço da requerente, elaborou o seguinte parecer:

“(...) Unidade/Serviço - Serviço de Gestão de Recursos Humanos (SGRH)

Data do documento - 28/05/2015

Remetente - ...

Destinatário – UAG da Urgência e Medicina Intensiva

Assunto *Horário Flexível de Trabalhador com Responsabilidades Familiares*

..., Assistente Técnica, a exercer funções no Serviço de Urgência Geral/SO, vem, mediante apresentação de requerimento que se anexa, solicitar autorização para efetuar trabalho em regime de horário flexível com base no previsto nos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009, para acompanhamento da filha nascida a 26/03/2014, pelo que informamos V. Ex.ª do seguinte:

O usufruto do horário flexível não pode ultrapassar os 12 anos de idade da criança.

O horário de trabalho pretendido é:

Horário: 40 h semanais

Horário fixo: 08 às 19h em dias úteis da semana

O serviço deverá, se não concordar com o horário proposto pela trabalhadora, elaborar outro tipo de horário que corresponda às necessidades familiares da requerente e que se adequem às do serviço, considerando os seguintes pontos:

O horário deve conter um ou dois períodos de permanência obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

Na organização dos períodos de trabalho (distribuição dos horários com início e fim pelos dias da semana) não deve ser programado trabalho com duração inferior a um terço do período normal de trabalho diário, exceto se for necessário para que o horário coincida com o período de funcionamento do serviço;

Deve ser estabelecido um período para intervalo de descanso não superior a duas horas;

O(A) trabalhador(a) pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia, completando a carga horária semanal em média de cada período de quatro semanas.

A eventual intenção de recusa terá que ser baseada em fundamentos muito concretos acompanhados de meios de prova adequados, sob pena de a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego considerar a fundamentação vaga e eventualmente autorizar o horário conforme requerido.

Da decisão proferida deve ser dado conhecimento por escrito ao trabalhador, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido (data de entrada no GRH), qual a decisão. Se este prazo não for cumprido o pedido é considerado tacitamente aceite conforme solicitado.

*O presente pedido, se eventualmente for autorizado, **terá efeitos apenas a partir de 26-06-2015**, depois de decorrido o pré-aviso mínimo de 30 dias de acordo com o previsto no n.º 1 do art.º 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.*

*Pelo exposto solicita-se informação relativamente ao pedido, até ao próximo dia **09/06/2015**.*

Cumprimentos,

Diretor Serviço

... (...) ”.

1.3.1. O despacho a que o parecer referido no ponto anterior alude, contendo a intenção de recusa, notificado à trabalhadora no dia 09/06/2015, conforme assinatura da própria, tem o seguinte conteúdo:

“(…) Assunto: Pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares - ...

Em cumprimento no disposto nos artigos 56 e 57 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, envia-se o parecer fundamentado do Serviço de Urgência, para a intenção de recusa, relativo ao pedido supracitado.

Pedido: a trabalhadora, Assistente Técnica (AT), a exercer funções no Serviço de Urgência vem, solicitar autorização para efetuar trabalho em regime de horário flexível com base no previsto nos artigos 56 e 57 da lei 7/2009, para acompanhamento da filha nascida a 26/03/2014. Solicita o horário de trabalho fixo nos dias úteis das 08h às 19 h, tendo uma carga horária de 40h semanais.

Invoca, nos termos legais, ter ficado viúva e não ter familiares diretos que lhe possam prestar apoio permanente na assistência à filha, pretendendo conciliar o horário pedido com o horário do infantário, por necessidade de acompanhar a menor com 14 meses.

Fundamentos da Intenção de recusa de atribuição de horário flexível no contexto do Serviço de Urgência

A Lei do trabalho enuncia dois fundamentos possíveis, ao abrigo dos quais a entidade empregadora pode, em “diálogo” com a trabalhadora requerente consubstanciar a sua intenção de recusa, a qual, a não ser atendida pela trabalhadora defere o poder de decidir para a CITE (Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego) estabelece administrativamente a decisão a tomar, apenas sindicável pelos Tribunais.

Esses dois fundamentos legais são:

1º Exigências imperiosas de funcionamento do Serviço;

2º Impossibilidade de substituir a trabalhadora se este for indispensável.

É opinião do Serviço, como abaixo expresso, que existem factos objetivos que consubstanciam os dois fundamentos supracitados - a existência de exigências imperiosas de funcionamento do Serviço de Urgência e a impossibilidade de substituir a trabalhadora, no contexto de suprir ou colmatar a afetação parcial do horário que resultaria da concessão do horário flexível (nas horas que deixaria a descoberto com o horário que pretende, um horário de segunda a sexta feira].

1º Fundamento de exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de Urgência.

Este fundamento analisa-se em vários segmentos, todos associados à natureza do Serviço de Urgência Polivalente e de Urgência Metropolitana de Pediatria, onde a trabalhadora exerce funções, que funcionam 24 horas por dia, 365 dias por ano, prestando cuidados a doentes urgentes e emergentes. Estes Serviços não podem funcionar sem o necessário apoio de Assistentes Técnicos que ocupam e desempenham vários postos de trabalho e funções.

Assim apresenta-se como fundamento ainda o seguinte: não pode dar-se à partida prevalência à concessão do horário flexível da requerente, em proteção do direito de parentalidade, subestimando o direito da prestação de cuidados de saúde a doentes urgentes/emergentes, que não podem ser prestados como acima expresso sem o apoio da requerente/ funções desempenhadas pela requerente.

Atente-se ainda que, nos Serviços de Urgência aqui em causa, onde trabalha Assistente Técnica requerente, se observam as seguintes condicionantes:

- Os Serviços de Urgência têm excesso de afluência que se tem mantido estável ao longo dos anos;*

- Os *Serviços de Urgência e as áreas administrativas funcionam em vários setores, cada um com a sua função:*
- *Balcão de “Front Office” da área administrativa da Urgência Polivalente permanentemente aberto para admissão de doentes com 2 a 3 postos de trabalho;*
- *Balcão “Back Office”, para altas dos doentes;*
- *Balcão “Back Office” para gestão dos pedidos de transporte e internamentos; Estes dois balcões de “Back Office” desempenham ainda funções dos administrativos dos restantes Serviços do Hospital, fora do horário de expediente, que inclui o período entre as 16h e as 08h à semana e as 24h aos fins de semana e feriados*
- *Gabinete de Apoio ao Acompanhante que funciona das 08h às 24h para apoio ao acompanhante e familiares dos doentes no SU. Este posto e sua função é assumido pelo balcão “Front Office” a partir das 24h.*
- *Balcão de área administrativa da Urgência Metropolitana de Pediatria que desempenha as mesmas funções acima descritas, na Urgência Pediátrica, que funciona também 24h/dia, como acima exposto.*

2º Impossibilidade de substituição dos profissionais e no que concerne à gestão de recursos humanos e à virtualidade de substituição da AT requerente:

Cada Assistente Técnico executa tarefas diferentes sendo escalados diariamente para os postos de trabalho referidos, tentando sempre a rotatividade entre todos.

O atendimento aos utentes é permanente, não existe possibilidade de posto ou função inoperacional após determinada hora.

Atendendo a que não se prevê diminuição de afluência, é de todo impensável um posto/função.

O número mínimo de Assistentes Técnicos é de 6 turno da manhã (08-15h) 6 turno tarde (15-22h) e 4 turno da noite (22-08h). Relembramos que o Hospital e o SU laboram 24 horas por dia e 365 dias por ano.

A requerente, como profissional que é, tem consciência que o trabalho executado nestes setores é da máxima relevância dado tratar-se de utentes, com problemas de saúde, os quais têm necessidade de ser orientados com toda a atenção e profissionalismo.

Assim, o primeiro e principal fundamento, aquele que segundo o qual estão em

causa valores muito relevantes, não pode deixar de influenciar a ponderação quanto às exigências de funcionamento no segmento da legalidade de organização de horários e de gestão de recursos humanos e ainda a possibilidade ou impossibilidade de substituir, na função em concreto a que se acha adstrita a AT requerente, quanto ao horário flexível requerido.

Sendo o horário de funcionamento do ... e do SU de 24 horas por dia, as jornadas de trabalho na Instituição estão organizadas de acordo com a lei laboral,

Refira-se como nota importante pela articulação que implica, num serviço que funciona por escalas/turnos, a saída de um profissional do turno só acontece após ter sido substituído pelo seu colega do turno seguinte.

Assim, quanto à pretensão da requerente, Senhora ..., 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 dos utentes. A atribuição de um horário flexível a um trabalhador só pode ter lugar com a prévia ponderação do interesse público.

A Senhora ... trabalha num Serviço que funciona por escalas/turnos e solicita um horário fixo diurno das 08h às 19h, nos dias úteis de segunda a sexta-feira (com exclusão dos turnos da tarde e da noite e aos sábados, domingos e feriados). Dado que os turnos da tarde terminam às 22h, esse pedido, desde logo, também não é compatível com a jornada de trabalho em vigor no Serviço de Urgência, sem colocar gravemente em causa a organização geral do horário e particularmente o atendimento ao utente.

A serem atribuídos horários flexíveis/dispensa ou isenção de trabalho noturno a qualquer profissional, nestes Serviços, e considerando a média atual de absentismo [2 semanas por elemento], será inevitável a sobrecarga de outros profissionais da equipa, pondo em causa a justiça distributiva do trabalho a horas incómodas, tornando-se exponencial a gravidade da situação.

Essa sobrecarga, ultrapassados os limites legais, provocará uma gestão perversa da prestação de trabalho dos profissionais e coloca o Hospital com a responsabilidade civil às inerentes consequências.

Neste Serviço onde a AT trabalha existe quase um terço (7 de um total de 27) de colegas nas mesmas circunstâncias que podem vir a requerer, de acordo com a lei, horário flexível.

Temos agora o requerimento da Senhora ... e sabemos que há outras intenções de pedidos similares. Num futuro breve, existe a possibilidade de mais três elementos terem filhos.

A abrir um precedente seria pôr em causa a gestão e organização da área administrativa e o superior interesse público.

Todos os profissionais sabem, aquando do início de funções da sua relação com as entidades hospitalares e em particular nos SU, que a prestação de trabalho noturno e aos sábados, domingos e feriados constitui natureza intrínseca da atividade hospitalar que a todos se impõe com as consequências de essa oneração ser repartida com equidade.

A flexibilidade de horário, tal como a lei define, não é em princípio compatível com as exigências ligadas ao funcionamento da generalidade dos Serviços Hospitalares, em particular com o SU, nem com a atual estrutura de organização em afetação de recursos de profissionais.

Caracterização da equipa de trabalho

O Serviço a que a Senhora ... pertence deveria ter 7 funcionários no turno da tarde nos dias úteis, contudo, atualmente, por escassez de recursos apenas funciona com 6, exceto à 2 feira.

Desde março encontram-se duas AT a faltar e prevê-se a ausência de mais um AT, dentro de um a dois meses, para intervenção cirúrgica e sua recuperação.

A caracterização da equipa evidencia que já existem limitações para a elaboração da escala horária e evidencia também que o Serviço de Urgência, dentro das suas possibilidades, tem permitido e promovido a necessária conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar dos seus trabalhadores.

Não foi colocada qualquer objeção à transferência da referida funcionária, aquando do seu pedido, para outro Serviço em que utilizem horários fixos, desde que seja substituída por outro Assistente Técnico.

Perante o exposto, porque coloca em causa o superior interesse público e o direito dos outros colegas assim como o dos utentes, não é, em nossa opinião, portanto, possível autorizar um horário flexível à Assistente Técnica ... (...)

- 1.4.** *A Trabalhadora, notificada desta intenção de recusa no referido dia 09.06.2015, não apresentou apreciação à intenção de recusa conforme a entidade empregadora informa a CITE.*
- 1.5.** *Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:*
“(...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...).”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** *A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem “(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.”*
- 2.1.2.** *A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...).”*

2.2. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da Republica Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(…) b) *Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;*

“(…) d) *Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

“(…) h) *Promover a igualdade entre homens e mulheres (…)*”.

2.2.1. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(…) 1. *Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*

2. *Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (…)*”.

2.2.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

“(…) 1. *Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

a) (…);

b) *A 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;*

c) (…).”

2.2.3. E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “Família”:

“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”

“(...) 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.(...)”.

2.3. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe “*Proibição de discriminação*”:

“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)”.
(Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

2.3.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33 a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “*Parentalidade*”, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

*“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.
(...)”*

2.3.2. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, disciplina:

“(...) n.º 1- “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

n.º 2 – “Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

n.º 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 estabelecimento;

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

n.º 4 – “O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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”.

2.3.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

“(...) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) 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.

ii (...)

iii (...)

2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 - Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 - Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 - Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7.(...)”.

2.3.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“(…) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.3.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(…) a) (…);

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.(…);”.*

2.4. Relativamente ao fundamento da entidade empregadora no sentido de que “(…) Neste Serviço onde a AT trabalha existe quase um terço (7 de um total de 27) de colegas nas mesmas circunstâncias que podem vir a requerer, de acordo com a lei, horário flexível. (…)” para além de se sublinhar que não se deverá fundamentar uma recusa com base em casos futuros que nem se sabe se preencherão os requisitos legais de flexibilidade de horário, importará relembrar nesta sede, e a confirmarem-se algumas das situações, de valor idêntico à da trabalhadora ora protegida, em eventual colisão de direitos com outros/as trabalhadores/as, se não for possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, devendo a entidade empregadora fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos/as possam exercer-los equitativamente, como aponta, nomeadamente, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, que clarificou o seguinte: “Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no artigo (...) do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus

efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuado com o retorno à rotação de horário.” (Neste âmbito convirá sublinhar que a natureza da entidade empregadora não colherá em sede de aplicação do princípio da igualdade, pois que o pessoal ao seu serviço e em comparação exerce funções na mesma empresa).

2.5. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.5.1. Nestas circunstâncias, tendo em conta o pedido da trabalhadora ponto 1.2 do presente parecer, os argumentos aduzidos pela entidade empregadora ponto 1.3. conclui-se como não suficientemente fundamentadas razões que possam comprovar a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, tal como determina o artigo 57.º do CT, não bastando para tal fazer-se menção genérica dos serviços de urgência e das áreas administrativas que funcionam em vários setores, com menção por exemplo de número de postos de trabalho “2 ou 3” *Balcão de “Front Office” da área administrativa da Urgência Polivalente*, como também não demonstrado suficiente e concretamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o seu funcionamento ou/e explica convenientemente os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., detentora da categoria de assistente técnica, a exercer funções no Serviço de Urgência Geral/SO do ...

3.1.2. Recomendar que o ... proporcione as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, consagrada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, facilitando 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.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13 DE JULHO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.