

PARECER N.º 471/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 1552 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 16.10.2015, 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 enfermeira, a exercer funções no *Serviço de Cirurgia Torácica*, 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 Serviço de Cirurgia Cardiorácica, 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 em 01.01.2015, conforme registo de entrada na entidade empregadora, tem o seguinte teor:

“(...) Exmo. Sr.

Presidente do conselho de Administração do ...

Porto, 1 de outubro de 2015

..., enfermeira no serviço de Cirurgia Torácica nesta instituição, com o n.º

mecanográfico (...), vem pelo presente expor e requerer:

A Requerente foi mãe no passado mês de julho do corrente ano, e tanto a Requerente como o seu marido, ... (n.º mecanográfico ...), são ambos enfermeiros nesta instituição, exercendo ambas funções em horário rotativo.

Para além do seu marido, pai da sua filha menor ..., a Requerente não possui qualquer outro suporte ou apoio familiar.

Ainda, uma vez finda a licença de maternidade, que neste momento a Requerente se encontra a gozar, a sua filha menor vai frequentar o Colégio: ..., Lda., na modalidade de Berçário, cujo horário de funcionamento está discriminado em declaração em anexo.

Assim, perante o exposto e nos termos do Art.º 56.º e Art.º 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12/02, requer-se a V. Ex.ª o gozo de horário flexível, sendo que se pretende que o mesmo seja compatível com o horário de funcionamento do colégio, durante o tempo previsto na lei supra citada (conforme documento que se junta em anexo). (2.ª a 6.ª feira das 8h-16h).

Junta-se: documento comprovativo da composição do agregado familiar; cópia do Cartão de cidadão da filha menor da Requerente e declaração do colégio a frequentar pela filha menor da Requerente com indicação do horário de funcionamento. (...).”

1.3. O Serviço de Gestão de Recursos Humanos, ao remeter o pedido para o serviço da requerente, elaborou o seguinte parecer :

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

Data do documento - 02/10/2015

Remetente - ...

Destinatário - Conselho Diretivo da UAG de Cirurgia

Assunto Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

..., Enfermeira, a exercer funções no Serviço de Cirurgia Cardio-Torácica 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 menor nascida a 04/07/2015, 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:

De 2.^a a 6.^a Feira das 8 h às 16h, ou que seja compatível com o horário de funcionamento do colégio (ver anexo).

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 adequam 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 à trabalhadora, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido (01.10.2015), 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 30-10-2015**, 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 **14/10/2015**.

Cumprimentos,
Diretor Serviço
... (...)”.

1.3.1. Por email de 12.10.2015, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa nos seguintes termos:

“(...) Vimos por este meio levar ao conhecimento de despacho:

a. Enf. ... - “Exmo. Sr. Enfermeiro Supervisor ... Como é do Vosso conhecimento neste Serviço já existem 5 horários flexíveis atribuídos. Atualmente já existem 9 horários de amamentação que brevemente passarão a ser mais 7 horários de amamentação o que perfaz um total de 16 horários de amamentação e 5 horários flexíveis. Possuo ainda 2 faltas por doença prolongada e 6 faltas por gravidez de risco e 3 por licença parental e 2 por acidente de serviço e 1 a faltar por tempo indeterminada. Assim, considero que face a esta realidade não é possível neste Serviço a atribuição de mais horários flexíveis e garantir o funcionamento do mesmo, uma vez que labora 24 horas sobre 365 dias no ano e sobretudo nas noites e tardes aos sábados, domingos, feriados que a interessada refere não poder fazer. Assim solicito a colaboração para que este horário possa ser atribuído a nível institucional.”

b. Enf. Supervisor ... - “Informo que concordo com a informação efetuada pela enf.^a Chefe do Serviço, pelo que não é possível atribuir horário flexível no Serviço nem na UAG de Cirurgia. à Enf.^a Diretora para decisão”.

c. Enfermeira Diretora ... - “Uma vez que este é um problema de todos os serviços, teremos que aguardar até ser possível encontrar uma solução para atribuição do horário pretendido.”

Mais se informa que, de acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de agosto, pode V. Ex. apresentar, no prazo de cinco dias a partir da data de receção desta informação, um pedido de apreciação.(...)”.

1.4. Porque a entidade empregadora remeteu o processo à CITE antes de terminar o prazo de entrega, pela trabalhadora, da apreciação aos motivos invocados à intenção de recusa, a entidade empregadora, a solicitação da CITE, veio juntar ao

processo a apreciação entregue dentro do prazo, dia 19.10.2015:

“(...) Porto, 17 de outubro de 2015

..., enfermeira no serviço de Cirurgia Torácica nesta instituição, com o n.º mecanográfico ..., no seguimento da notificação recebida, vem, nos termos do n.º 4, art.º 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de agosto, apresentar a sua apreciação:

Conforme já exposto em sede de requerimento, a Requerente foi mãe no passado mês de julho do corrente ano, e tanto a Requerente como o seu marido, ... (n.º mecanográfico ...), pai da sua filha, são ambos enfermeiros nesta instituição, exercendo ambas funções em horário rotativo.

Para além do seu marido, pai da sua filha menor, ..., a Requerente não possui qualquer outro suporte ou apoio familiar.

A Requerente é filha única e não tem ascendentes vivos, pais ou avós, não tendo um suporte familiar para além do seu marido e pai da sua filha, que possa e tenha disponibilidade para ajudar na educação da sua filha.

Não obstante existirem familiares diretos do lado paterno, nomeadamente avó paterna e tias, os mesmos residem em Felgueiras, e encontram-se a trabalhar, pelo que por mais que quisessem ajudar não têm a disponibilidade necessária para tal.

Tal como já referido em sede de requerimento, uma vez finda a licença de maternidade, que neste momento a Requerente se encontra a gozar, a sua filha menor vai frequentar o Colégio ..., na modalidade de Berçário, cujo horário de funcionamento é das 7h30m-19h30m, conforme declaração já entregue em anexo ao pedido inicial.

Releva ainda que a entidade empregadora não dispõe de serviço de creche para apoio aos filhos dos seus trabalhadores, pelo que não resta outra solução à Requerente que a inscrição da sua filha num colégio/infantário.

Pelas razões já enumeradas, a Requerente nos termos do art.º 56.º e art.º 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12/02, requereu o gozo de horário flexível, pretendendo que o mesmo fosse compatível com o horário de funcionamento do colégio acima indicado, durante o tempo legal permitido.

Em resposta ao seu requerimento, foi a Requerente informada do indeferimento do mesmo.

Em sede de decisão, foram emitidos pareceres dos responsáveis de serviço, que

informaram que perante o facto de no serviço em que a requerente trabalha já existirem 5 horários flexíveis atribuídos, de atualmente existirem 9 horários de amamentação que passarão a ser mais 7, 2 faltas por doença prolongada, 6 faltas por gravidez de risco, 3 por licença parental, 2 faltas por acidente de serviço e 1 falta por tempo indeterminado, considerando assim que não é possível atribuir mais horários flexíveis e garantir o funcionamento do serviço que labora 365 dias por ano, 24 horas por dia, necessitavam de colaboração para que o horário flexível pudesse ser atribuído a nível institucional.

Ora, a Sra. Enfermeira Diretora limitou-se a indeferir justificando a sua decisão com o facto de este ser um problema inerente a todos os serviços, e que teria de se aguardar até ser possível encontrar uma solução para atribuição do horário pretendido.

Ora, não pode a Requerente concordar com tal decisão.

Nos termos do art.º 57.º, n.º 2 da supra citada Lei, “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”. Não obstante se compreender que no serviço em que a Requerente exerce funções, por coincidência de circunstâncias, esteja a ser difícil conciliar horários de trabalho e faltas, custa um pouco a crer que a situação a nível institucional seja exatamente a mesma ou pior em todos os serviços, até porque como seria possível gerir todo um hospital nestes termos.

Sublinha-se ainda que o horário flexível apenas é concedido por um determinado período de tempo, não sendo concedido a título definitivo

A Requerente prevendo que seria necessário conciliar horários de diversas pessoas, requereu horário flexível com a antecedência necessária para que a entidade patronal pudesse com o tempo necessário organizar-se de forma a manter o bom funcionamento do Serviço.

O facto de neste momento se encontrarem muitas pessoas ausentes no serviço em que a Requerente presta funções, por falta, por licença, ou em horário de amamentação, não parece de todo uma justificação que preencha o requisito de “exigência imperiosa do funcionamento da empresa”, e muito menos parece estar

aqui em causa o facto de o trabalhador ser impossível de substituir por ser indispensável.

Face a todo exposto, reitera-se que não pode a Requerente concordar com a decisão de indeferimento notificada, devendo a mesma ser reconsiderada e ser deferido o requerimento de horário flexível nos termos em que foi requerido. (...)”.

- 1.5.** Cabe à CITE, nos termos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica “(...)... *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*”.

- 2.1.1.** 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 República 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 13.º 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.º 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 212.º 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. Face ao argumento da entidade empregadora no sentido de no serviço existirem, nomeadamente: *“(...) 9 horários de amamentação que brevemente passarão a ser mais 7 horários de amamentação o que perfaz um total de 16 horários de amamentação e 5 horários flexíveis (...) 2 faltas por doença prolongada e 6 faltas por gravidez de risco e 3 por licença parental e 2 por acidente de serviço e 1 a faltar por tempo indeterminada. (...)”* importará lembrar nesta sede, as situações de valor idêntico à 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 ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos/as possam exercer-los equitativamente, como aponta, 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 45.º 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 efetuada com o retorno à rotação de horário.”.

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.

2.6. Nestas circunstâncias, tendo em conta o pedido e apreciação da trabalhadora pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, os argumentos aduzidos pela entidade empregadora pontos 1.3. e 1.3.1, afigura-se-nos que esta entidade não demonstrou, suficientemente, nomeadamente com o argumento genérico laborar “(...) 24 horas sobre 365 dias no ano e sobretudo nas noites e tardes aos sábados, domingos, feriados (...)”, de forma legal e objetiva razão que possa indiciar, em concreto, a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, nem demonstrou que o horário requerido pela trabalhadora pode por em causa esse funcionamento, tal como determina o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT.

III – CONCLUSÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera:

- 3.1.1.** Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa do ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., detentora da categoria de enfermeira, a exercer funções no Serviço de Cirurgia Torácica.
- 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 4 DE NOVEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.