

PARECER N.º 563/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio à recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 1839 – FH/2015

I – OBJETO

- 1.1.** Em 26.11.2015, a CITE recebeu, do Senhor Presidente do Conselho de Administração do ... cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, ..., com a categoria profissional de assistente operacional, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2.** O pedido de horário flexível elaborado pela trabalhadora, deu entrada no ..., no dia 11.11.2015, conforme registo de entrada no mesmo, com o seguinte teor:
- “(...) Como já é do vosso conhecimento sou mãe de 3 crianças menores de 12 anos, uma das quais tem uma deficiência por atraso global de desenvolvimento com défice cognitivo e perturbação específica da linguagem, e como tal no ano de 2014 pedi que me fosse atribuído horário flexível, horário que me foi atribuído no dia 16 de fevereiro de 2015 e que tenho cumprido desde então temo prazo de 1 ano, por não ter sido considerado dentro da legislação em vigor para horário flexível, como tal, venho fazer novo pedido de horário flexível que se encontra conforme a legislação em vigor, uma vez que a situação médica da meu filho se mantém inalterada e se prevê permanente.*

Peço então que considere o seguinte horário, com plataforma fixa das 11h as 16h com descanso entre as 13h e as 14h, sendo que entro ao serviço entre as 8.20 e as 11h e saio do serviço entre as 16h e as 18:40 de segunda-feira a sexta-feira comprometendo-me a cumprir as 40h semanais. Informo também que é de minha intenção cumprir sempre que possível o horário que exerço desde o dia 16 de fevereiro e que se enquadra nos limites deste horário flexível.

Em anexo juntos o relatório médico comprovante da situação do meu filho.

Agradeço que tenha em consideração o meu pedido. Sem outro assunto subscrevo-me com os melhores cumprimentos. (...)

- 1.3.** Após a emissão dos despachos da hierarquia a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa, no dia 20.11.2015, por carta registada, como se reproduz:

“(...) Assunto: ... — Horário Flexível Resposta Entidade Empregadora

Acusamos a receção do pedido de horário flexível datado de 01 de novembro de 2015, cujo teor notámos e em relação ao qual nos cumpre decidir pelo respetivo indeferimento, nos termos e com os fundamentos seguintes:

Para os trabalhadores com responsabilidades familiares as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se atualmente estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

II. Através das referidas das normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa que 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.”

III. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56 n.º 2 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

IV. O trabalhador deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- a) Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;*
- b) Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
- c) Apresentar declaração em como o menor vive com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação.*

V. 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 trabalhador se este for indispensável dispendo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

VI. Ora, V. Exa. encontra-se, presentemente, alocada ao Serviço de Hematologia, cujo horário de trabalho é em regime de turnos, não podendo ser estabelecido outro tipo atendendo a que o serviço é de internamento, onde se verifica a prestação contínua de cuidados aos doentes aí internados, do foro Hemato-Oncológico.

VII. Como é do conhecimento, o ... é uma pessoa coletiva de direito público que tem por missão a prestação de cuidados de saúde especializados na área da doença oncológica.

VIII. Como é público e notório, a atividade hospitalar em geral e em particular a atividade clínica desenrola-se, quase em exclusividade, numa forma contínua, pelo que a estrutura de afetação dos seus trabalhadores terá de acompanhar essa particularidade.

IX. Pelo que, sendo que um regime de trabalho diferente com interrupção de uma hora, implicaria instabilidade sem benefícios na eficácia e eficiência do trabalhador.

X. O pedido de atribuição de horário flexível não pode, pois, deixar de ser indeferido, considerando as exigências imperiosas de funcionamento do hospital, tendo em conta, designadamente, a redução de efetivos no grupo profissional de assistentes operacionais.

XI. Mas sempre se dirá que o ... mantém toda a disponibilidade para, no seio das obrigações de serviço a que está constitucionalmente obrigado, procurar encontrar uma forma de compatibilizar a garantia do funcionamento do serviço com a

satisfação das suas responsabilidades familiares, o que aliás, tem sido prática corrente no seio da instituição.

XII. Infelizmente, a natureza da atividade hospitalar condiciona a existência de especificidades que oneram numa forma significativa, o trabalho e a vida dos seus profissionais, mas esse reconhecimento e respetiva compensação terá de ser efetuado em sede própria não colocando em risco os direitos, liberdades e garantias dos cidadãos.

XIII. Em síntese, o que se pretende aqui afirmar é que a atribuição dum horário flexível, é manifestamente impossível de considerar pelo ..., face às responsabilidades que assume no âmbito do SNS.

NESTES TERMOS:

O ... vem por este meio pronunciar-se pela recusa de atribuição de horário conforme é solicitado pelas razões supra expostas, designadamente, as exigências imperiosas do funcionamento do hospital;

Não obstante, sempre se dirá que o serviço procurará, como sempre procurou, organizar o seu horário de trabalho considerando a garantia do seu funcionamento e, bem assim, as suas necessidades particulares.

Com os melhores cumprimentos,

O Presidente do Conselho de Administração (...)”

- 1.4.** Notificada a trabalhadora na mencionada data, 20.11.2015, veio a entidade empregadora, em complemento ao processo, juntar apreciação da trabalhadora à recusa, recebida no dia 24.11.2015, conforme carimbo de entrada no Serviço de Recursos Humanos, como segue:

“(...) Assunto: Pedido de horário flexível

Apreciação da trabalhadora sobre a intenção de recusa da entidade empregadora

OBJETO

1. Como é do vosso conhecimento a 20 de maio do ano 2014 a trabalhadora fez um requerimento de horário flexível a entidade empregadora que lhe foi recusado e comunicado a 12 de junho de 2014, tendo o ... alegado que o horário pedido não se adequa as exigências imperiosas de funcionamento do hospital. A trabalhadora posteriormente fez uma queixa por escrito à CITE, porque para além do ... ter

respondido após o prazo de 20 dias como consta na lei, também não foi pedido qualquer parecer prévio ao CITE. Deste modo a CITE pronunciou-se dando deferimento ao horário pedido pela trabalhadora por contraordenação grave por parte do ...

2. Desde o dia 16 de fevereiro de 2015 que a trabalhadora cumpre o horário pedido, das 8:30 as 17:30 fazendo 1 hora de intervalo, tendo este a duração de 1 ano.

3. No dia 11 de novembro do presente ano a trabalhadora elaborou novo pedido de horário flexível e anexou declaração médica, que comprova a deficiência do filho menor ... Fez também referência ao facto de viver em comunhão de mesa e habitação, sendo família monoparental, com 3 filhos menores de 12 anos, sendo que um deles à data desta apreciação já completou os 12 anos.

4. A 16 de novembro do presente ano foi comunicado à trabalhadora o indeferimento do pedido de horário flexível por este não se adequar “as exigências imperiosas do funcionamento do hospital” e por presentemente a trabalhadora “alocada ao Serviço de Hematologia, cujo horário de trabalho é em regime de turnos, não podendo ser estabelecido outro tipo atendendo a que o serviço é de internamento, onde se verifica a prestação continua de cuidados aos doentes aí internados...”

Devidamente identificada no requerimento referenciado em epígrafe, tendo-lhe sido comunicada a proposta de indeferimento do seu pedido de autorização para trabalhar em regime de horário flexível, vem, ao abrigo do disposto n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, apresentar, por escrito, a seguinte apreciação:

1. Desde fevereiro deste ano a trabalhadora alocada no serviço de Hematologia cumpre um horário fixo autorizado pela direção do ..., que em nada impede o bom funcionamento deste serviço, nem põem em causa o tratamento aos doentes internados.

2. No final de cada turno que a trabalhadora faz é sempre rendida por outro/a colega mantendo assim a jornada contínua não se perdendo o bom funcionamento do serviço e a continuidade de cuidados prestados aos doentes internados.

3. Na dificuldade de praticar o horário flexível requisitado no serviço de Hematologia existe sempre a possibilidade de uma transferência para outro serviço que permita o horário solicitado, sabendo V. Exa. que existe inúmeros serviços dentro da instituição que praticam horários diurnos e em dias úteis, e que, dentro do grupo de

dezenas de assistentes operacionais que existem nesta instituição, existe funcionários disponíveis para praticar turnos rotativos.

4. Apesar da disponibilidade do ... de procurar encontrar uma forma de compatibilizar o funcionamento do serviço com as responsabilidades familiares a trabalhadora entende que, ou a Direção do ... autoriza este horário à trabalhadora no serviço onde se encontra alocada ou é transferida para outro serviço onde seja possível este horário, porque a enfermeira chefe do serviço de Hematologia não pode garantir, sem ordens superiores, este horário porque se o fizer não estará a ser imparcial e a salvaguardar o Interesse dos outros trabalhadores.

CONCLUSÃO

A trabalhadora não considera haver qualquer Impedimento à prática do horário requisitado.

Sem outro assunto com os melhores cumprimentos. (...)

- 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 (reformulação), 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. 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, invocado pela trabalhadora, 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 (até ao limite dos 12 anos);

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 subseqüentes 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. (...)”.

2.3.6. Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que *“(...) os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores (...)*”.

2.4. De acordo com o acima reproduzido artigo 56.º, o horário flexível consiste no 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.

2.4.1. 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.

2.4.2. Quando a entidade empregadora elabora o horário flexível, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar.

2.4.3. 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 mesmo artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.4.4. Convém salientar que a CITE tem entendido que no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, (dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador

poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.)

2.4.5. Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência 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 trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

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 das trabalhadoras 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/a trabalhador/a se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, tem que demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.6. Nestas circunstâncias da análise do pedido e da prova produzida, tendo em conta o pedido e da apreciação da trabalhadora reproduzidos no ponto 1.2 e 1.4 do presente

parecer, os argumentos aduzidos pela entidade empregadora, ponto 1.3., afigura-se-nos que esta entidade apenas alegou generalidades, não tendo fundamentado 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. Em face do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer desfavorável à recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., com a categoria profissional de assistente operacional, a exercer funções no serviço de Hematologia.

3.1.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nomeadamente e na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar-lhe 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, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE DEZEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.