

PARECER N.º 80/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 327 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 25.01.2016, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., assistente técnica a exercer atividade no serviço administrativo de urgência conforme, sucintamente, se transcreve:

“Cumpre-me enviar a V. Ex.ª, 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.”

1.1.1 Em 04.01.2016 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Assunto: Requerimento para concessão de horário flexível, nos termos dispostos no n.º 1 do art.º 56.º da Lei n.º 7/2009

..., assistente técnica, a exercer funções no Hospital ..., no serviço de urgência, da instituição supra melhor identificada, número mecanográfico ..., (...) residente na Rua ..., ...,, ..., ..., vem requerer a V. Exa. se digne conceder um horário

compatível para acompanhamento da sua filha menor, ao abrigo do n.º 1 do artigo 56.º da Lei 7/2009, nos termos e com os fundamentos seguintes:

- 1. A requerente é funcionária do Hospital ... desde 2001.*
- 2. A requerente trabalha no serviço administrativo de urgência, desempenhando funções de assistente técnica.*
 - 2.1 O progenitor é também funcionário nesta instituição, ..., número mecanográfico ..., desempenhando funções no serviço administrativo de urgência como assistente técnico, em horários alternados conforme a requerente.*
- 3. O horário que foi atribuído à requerente é alternado diariamente entre manhã, tarde ou noite, que podem incluir o sábado e domingo, sendo que trabalha pelo menos uma noite por semana.*
- 4. A requerente é solteira e tem uma filha, ..., nascida a 11-07-2008.*
- 5. A menor ficou à guarda e à confiança da mãe, por decisão no processo n.º ..., que corre termos no Tribunal de Família e Menores de ...*
- 6. Os horários que foram atribuídos à requerente interferem negativamente com o tempo passado com a sua filha menor.*

Aliás,

7. Como já foi referido, a requerente faz o turno da noite uma vez por semana, obrigando-a a procurar alguém que fique com a sua filha menor durante a noite.

Assim,

Vem requerer a Vossa Excelência que considere a concessão de um horário que lhe permitirá acompanhar a sua filha menor de 12 anos.

Neste sentido, a requerente mostra desde já toda a disponibilidade para mudar para um local de trabalho do Hospital ... onde não seja necessário realizar trabalho noturno, onde a fixação do horário solicitado não coloque constrangimentos ao serviço.*

Ao inteiro dispor para qualquer esclarecimento adicional

(...)

... 4 de janeiro de 2016

**na possibilidade de trabalho de segunda a sexta-feira não trabalhando nos feriados.”*

1.1.2. Em 19.01.2016, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Boa tarde

Sr. D. ...

Vimos por este meio levar ao conhecimento de V. Ex. que o pedido de horário flexível para a assistência a filha menor, mereceu o despacho por parte do CD da UAG da UMI que junto se anexa.

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 fevereiro, pode V. Ex.ª apresentar, no prazo de cinco dias a partir da data de receção desta informação, um pedido de apreciação
Cumprimentos.

(...)

Serviço de Gestão de Recursos Humanos”.

“Informação da Direção do Serviço de Urgência (SU) relativa ao pedido de horário flexível da trabalhadora ..., Assistente Técnica, na área administrativa do SU do ...

(...)

A trabalhadora vem pedir horário flexível, com base no previsto nos artigos 56.º e 57.º da Lei 7/2009, para acompanhamento da filha nascida a 11/7/2008.

A trabalhadora apenas informa que pretende horário compatível para acompanhamento da filha não indicando o horário pretendido.

Também requer isenção de trabalho noturno e nos fins de semana e feriados.

O funcionamento do Serviço de Urgência é contínuo, 24horas sobre 24horas, incluindo fins de semana e feriados, em regime de trabalho por turnos.

Por essa razão a sua dispensa de trabalho noturno, fins de semana e feriados criará graves problemas no atendimento ao público com risco para a saúde dos utentes.

É que a substituição por outros funcionários do horário habitualmente atribuído a esta funcionária, nestes períodos, obrigará a uma sobrecarga inoportável daqueles, de forma a permitir os adequados e legais períodos de descanso dos mesmos.

Acresce que existem mais quatro funcionários, nas mesmas circunstâncias, que a ser-lhes atribuído o mesmo tipo de horário tornará impossível qualquer gestão de horários com os inerentes riscos para a saúde dos utentes que ocorrem ao SU do ...

Pelas razões acima expostas não deve ser considerado o pedido da requerente.

Estamos disponíveis para aceitar a sua transferência para outro Serviço, em que seja possível a realização de um horário flexível, desde que a mesma seja substituída por outro elemento com as mesmas competências.

...., 18 de janeiro de 2016

O Diretor do Serviço de Urgência”

Despacho manuscrito: “Ao Diretor do SGRH, Dr.:

*A UAG – UMI está de acordo com o parecer do diretor do
SU*

19-1-2016”

“Unidade/Serviço de Gestão de Recursos Humanos (GRH)

Data do documento 05-01-2016

Remetente ...

Destinatário Conselho da UAG da Urgência e Medicina Intensiva

Assunto horário Flexível de Trabalhadora 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 11/07/2008, pelo que informamos V. Exa do seguinte:

O usufruto do horário flexível não pode ultrapassar os 12 anos de idade das crianças;

O horário de trabalho pretendido é:

Horário: 40h semanais

Horário compatível para acompanhamento da sua filha, isenção de trabalho noturno na possibilidade de trabalho de segunda a sexta-feira não trabalhando nos feriados, mostrando disponibilidade para mudar de serviço.

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 (04-01-2016), 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 03-02-2016, 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 18/02/2016.

Cumprimentos,

Diretor Serviço

...”

1.1.3. Por carta datada de 25.01.2016, a trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Assunto: Apresentação de pronúncia à intenção de recusa do pedido de horário para acompanhamento da filha menor nos termos dispostos no n.º 4 do art. 56.º da Lei n.º 7/2009

..., assistente técnica, a exercer funções no Hospital ..., no serviço de Urgência, da instituição supra melhor identificada, mecanográfico ..., residente (...), notificada que foi, por e-mail, do Diretor do Serviço de Recursos Humanos, no dia 19 de janeiro de 2016, do despacho proferido pelo Exmo. Sr. Vogal, responsável pela UAG da Urgência e Cuidados Intensivos, vem apresentar a sua pronúncia, o que faz nos seguintes termos:

1. A requerente apresentou um horário para acompanhamento da sua filha menor com 7 anos de idade.

2. *De salientar que a mãe da menor trabalha no serviço de urgência em regime de horários rotativos que implicam a realização de trabalho noturno e fins de semana.*

3. *A requerente está separada do pai da menor, ... funcionário da mesma instituição, inclusive mesmo serviço, com n.º mec. ...*

A regulação das responsabilidades parentais foram reguladas no ano 2013 e revista em 2014.

Como existia casa em comum, processo que decorre em tribunal a requerente reside a partir de novembro sozinha com sua filha.

4. *Mais informo que, a requerente sempre contou com apoio dos pais, avós maternos da menor.*

Neste momento, a bisavó da menor com 85 anos reside com os avós maternos estando ela a necessitar de cuidados.

5. *Neste momento a menor encontra -se na 2.ª classe do ensino primário, ao qual existe a necessidade de conciliar o horário escolar como horário aboral.*

A menor necessita da mãe para apoio realização dos trabalhos de casa.

6. *A menor necessita de estabilidade. Neste momento, com a situação que vive, não é possível acompanhar a minha filha, sem que seja mudado o horário.*

7. *Neste sentido, a requerente precisa muito de um horário fixo, em dias úteis, a fixar, entre as 8 h e as 18h que lhe permita fazer o acompanhamento devido da sua filha, menor, de 7 anos de idade.*

8. *Conclui-se nesta sede como no requerimento inicial pedindo-se a atribuição de um horário que lhe permita assegurar o acompanhamento necessário à sua filha.*

E.D.

..., 25 de janeiro de 2016”.

- 1.2.** Foram juntos ao processo os comprovativos de envio e receção de documentos e mapa de horários de trabalho de outubro, novembro e dezembro de 2015 no Serviço ... - Administrativos, assim como declaração do Agrupamento de Escolas

...; atestado da Junta de Freguesia de ...; ata de conferência de progenitores e cópia de cartão de cidadão de menor.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º 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 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).

2.4. No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um 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.

2.5. 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.

2.5.1. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.5.2. 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.

2.5.3. 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.

2.5.4. 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 não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.6. 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.

2.6.1. 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

¹ Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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

- 2.7.** 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.
- 2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as 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.
- 2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de filha menor de 12 anos de idade requereu a prestação de trabalho em regime de horário flexível em que *“não seja necessário realizar trabalho noturno (...) na possibilidade de trabalho de segunda a sexta-feira não trabalhando nos feriados.”*
- 2.10.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora, sucintamente, que:
- *“A trabalhadora apenas informa que pretende horário compatível para acompanhamento da filha não indicando o horário pretendido.”;*
 - *“Também requer isenção de trabalho noturno e nos fins de semana e feriados.”;*
 - *“O funcionamento do Serviço de Urgência é contínuo, 24horas sobre 24horas, incluindo fins de semana e feriados, em regime de trabalho por turnos.”;*

- *“Por essa razão a sua dispensa de trabalho noturno, fins de semana e feriados criará graves problemas no atendimento ao público com risco para a saúde dos utentes.”;*
- *“É que a substituição por outros funcionários do horário habitualmente atribuído a esta funcionária, nestes períodos, obrigará a uma sobrecarga inoportável daqueles, de forma a permitir os adequados e legais períodos de descanso dos mesmos.”;*
- *“Acresce que existem mais quatro funcionários, nas mesmas circunstâncias, que a ser-lhes atribuído o mesmo tipo de horário tornará impossível qualquer gestão de horários com os inerentes riscos para a saúde dos utentes que ocorrem ao SU do ...”.*

- 2.11.** Em apreciação à intenção de recusa a trabalhadora vem esclarecer que pretende exercer a sua atividade profissional *“em dias úteis, a fixar, entre as 8h e as 18h que lhe permita fazer o acompanhamento devido da sua filha, de 7 anos de idade.”*
- 2.12.** Atendendo aos fundamentos invocados pela entidade empregadora importa esclarecer que esta Comissão tem entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

² Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho³ devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a

- 2.13.** Diga-se, ainda, a este respeito que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descorar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, e com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a.
- 2.14.** No caso em análise a trabalhadora indica no seu pedido que pretende um horário flexível, sem realização de trabalho noturno e em dias úteis. Embora a entidade empregadora tenha alegado que a trabalhadora não indicou o horário que pretendia exercer, tal pedido foi avaliado pela referida entidade.
- 2.15.** De acordo com os documentos juntos ao processo existem horários denominados “manhã” e/ou “tarde”, cuja amplitude varia entre as 8.00h e as 22.00h.
- 2.16.** Existem, igualmente, horários enquadráveis na amplitude horária que a trabalhadora esclareceu em sede de apreciação à intenção de recusa, ou seja, 8.00h/18.00h, designadamente, o horário MT16: Manhã Tarde (08:00-17:00) 1h Almoço.
- 2.17.** Relativamente aos fundamentos da intenção de recusa importa recordar o que tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, quanto a essa matéria:

jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

- A Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a consequente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores;
- Importa, assim, apreciar se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excecionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, a CITE prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações que possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhes são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador;
- Deve ser considerado como fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, a demonstração conforme a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou em como existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

2.18. Ora, no caso em análise, a entidade empregadora embora tenha invocado “*graves problemas no atendimento ao público com risco para a saúde dos doentes*”; “*uma sobrecarga incomportável [por outros funcionários do horário habitualmente atribuído a esta funcionária, nestes períodos] de forma a permitir os adequados e legais períodos de descanso dos mesmos*” e a existência de “*mais quatro funcionários, nas mesmas circunstâncias*”, não referiu, num universo de 29 trabalhadores/as que constam do mapa de horários remetido a esta Comissão, em que medida a atribuição do requerido pela trabalhadora implicaria o incumprimento dos períodos de descanso dos/das restantes trabalhadores/as ou a impossibilidade de atribuir aos/às trabalhadores/as com idênticas responsabilidades familiares o mesmo direito, ainda que na eventualidade do mesmo poder vir a ser exercido rotativamente por todos/as os/as seus/suas titulares, no setor administrativo do pessoal da urgência quando aí são atribuídos, em regra, seis horários -manhã; 6 horários – tarde e 4 horários-noite.

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 ..., porquanto, conforme fundamentado ao longo do presente parecer, não foram demonstrados motivos imperiosos relacionados com o funcionamento do serviço ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora de modo a justificar a impossibilidade de concessão do horário requerido.
- 3.2.** Recomendar ao ... a elaboração do horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir 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, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL (CTP) QUE EXPRESSARAM O SEU SENTIDO DE VOTO EM 23 DE FEVEREIRO DE 2016.