

PARECER N.º 301/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhador 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 781/FH/2017.

I – OBJETO

1.1. Em 15.05.2017, a CITE recebeu, mediante e-mail, da Coordenadora Técnica do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., detentor da categoria profissional de Técnico de Diagnóstico e Terapêutica (TDT), a exercer funções no Serviço de ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.1.1. Neste pedido, que se reproduz, a entidade empregadora diz:

" (...) De harmonia com o disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o ..., vem pelo presente remeter a V.ª Ex.ª o requerimento do trabalhador, a intenção de recusa remetida ao trabalhador e a pronúncia do requerente, respetivamente doc's 1, 2, 3, bem como a fundamentação que suporta a decisão de recusa do pedido.

FUNDAMENTAÇÃO DO ... QUE SUPORTA A DECISÃO DE RECUSA:

Informação:

1- O TDT - solicita horário flexível - Horário de trabalho fixo nos dias úteis entre as 09h00 e as 15h00, de quinta-feira a quarta-feira, de 15 em 15 dias.

2 - Reconhece-se e entende-se o direito do TDT - a solicitar horário flexível, no entanto o horário que apresenta é rígido e não se enquadra nos horários dos turnos da escala serviço.

3- O TDT tem conhecimento das dificuldades para que lhe seja proporcionado o horário solicitado.

4 - O TDT detém competências específicas na área de ... e temos dificuldade de transferência para outro serviço, bem como não existe pessoal com competências para integrar este serviço. Registe-se no entanto que o número de efetivos que existem está adequado às necessidades de serviço, mas os direitos dos trabalhadores em fazerem apenas o horário das manhãs têm vindo a ser superiores aos direitos dos utentes.

As dificuldades no contexto:

a) O horário pretendido, todos os dias úteis das 09H às 15H não se enquadra nos turnos da escala do serviço, os quais são: 08h-14H, 14H-20H e as 20H-08H;

b) A carga horária apresentada pelo trabalhador relativamente ao horário pretendido não permite o cumprimento da carga horária semanal contratualizada, a qual é de 40H, sendo a carga horária proposta pelo interessado de 30H semana;

c) O requerente tem um 2.º emprego, acumula funções na ... (Doc4), com trabalho nos dias úteis das 20H30 às 24H00 e aos fins de semana das 08H00 às 24H00. Ora não pode este ... permitir tal situação e atribuir o horário flexível, pois é notória a incompatibilidade existente. Ou seja o requerente não pode fazer os turnos no ..., mas poderá continuar a trabalhar em horário na parte da tarde e aos fins de semana no 2.º emprego. Ora, se tem a mesma disponibilidade para realizar horários noturno e aos fins de semana, noutra instituição, o ... tem prioridade.

d) O serviço de ... é um serviço que funciona 24h por dia, de alta diferenciação, com atividade programada de utentes com marcação e

com serviço de urgência que funciona durante 24H/7 dias, que dispõe de várias valências e que se divide em 3 equipas:

- 1) Equipa Central: constituída por 9 TDT's*
- 2) Equipa de Urgência: constituída por 21 TDT's, divididos por 5 equipas*
- 3) Equipa de ... Outros: constituída por 7 TDT's.*

e) O serviço já tem 3 técnicos com horários flexíveis ao abrigo da parentalidade, a fazer o turno da manhã, não sendo possível atribuir mais um horário fixo com manhãs, uma vez que deste modo deixa de ter o número de técnicos necessários para integrar a escala, nos diversos turnos, sendo deficitária a atividade a prestar aos utentes, quer das áreas cirúrgicas, quer da urgência ou de outras atividades programadas. Registam-se, ainda, as seguintes situações no serviço:

- i. Uma TDT com horário de amamentação.*
- ii. Uma TDT com Licença de Risco Clínico, com ausência prevista até ao final do ano.*
- iii. Dois TDT's com redução de horário.*

f) A resposta favorável ao pedido em apreço atualmente implica que os restantes elementos fiquem sobrecarregados com os horários de T e N.

g) Sendo que estes também têm filhos e famílias e que importa conciliar também a sua vida familiar e profissional. Pelo excesso de pessoal durante as manhãs, a restante equipa só assegura tardes e noites.

h) O prolongamento desta situação (devido aos horários existentes durante o período da manhã e das várias licenças de amamentação) têm vindo a gerar na restante equipa desagrado, desmotivação e animosidade, levando a que todos os que possuem os requisitos peçam o horário flexível.

i) Registe-se o agravamento das condições de gestão das escalas, com inviabilidade de se poder fazer um horário:

1) Que responda à função social do serviço (atendimento em urgência 24h/dia e 365 dias/ano), às necessidades de horas de cuidados e condições de dotações seguras conforme previsto na legislação.

2) Que seja justo e equilibrado entre todos os elementos da equipa. Que não comporte prejuízo para a restante equipa com dificuldades acrescidas de conciliação de vida familiar e profissional.

Pelo exposto e apesar de se compreender a razão do pedido, o parecer quanto à atribuição de horário flexível é negativo, pelos motivos expostos, pois consideramos que deve imperar o princípio da igualdade de oportunidade entre todos os elementos da equipa facultando a todos o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Com os melhores cumprimentos

(...) ”.

- 1.2.** No seu pedido de horário flexível, recebido pela entidade empregadora em 17.04.2017, conforme assinatura e carimbo de entrada neste documento, o trabalhador refere o seguinte:

“ (...) Eu, ..., Técnico Superior de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica, a exercer funções no Serviço de ..., na instituição que V.ª Ex.ª superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V.ª Ex.ª que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filhos menores de doze anos, pelo período de cinco anos com o seguinte horário de trabalho:

Das 09:00 horas às 15:00 horas, de quinta-feira a quarta-feira com intervalo de 15 em 15 dias. Como consta no documento de Regulação das Responsabilidades Parentais em anexo. (Em lugar da cláusula I.a passará a constar que: “O menor residirá alternadamente com cada um dos progenitores, sendo com o pai de quinta-feira a quarta-feira da

semana seguinte e com a mãe de quarta-feira a quinta-feira da semana seguinte (...).

Declaro assim que o menor ... e o menor ... vivem em comunhão de mesa e habitação.

..., 13 de Março de 2017.

Aguardo deferimento. (...)"

- 1.3.** A entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de recusar o pedido em 05.05.2017, mediante e-mail desta data, como se transcreve:

"(...) Levamos ao conhecimento de V.Exa, que por Despacho de 04-05-2017 da Sra. Enfermeira Diretora Clínica do ..., este ... pretende recusar o pedido de atribuição de horário flexível, datado de 17-04-2017, uma vez que horário solicitado reveste a natureza de horário rígido, não se enquadra nos turnos existentes no Serviço de ..., cujos horários são 08H-14H, 14H-20H e 20H-08H, para além de que a distribuição de horário que apresenta não completa a carga horária contratual de 40H semanais Deste modo não é possível atribuir um horário fixo para o período das 09H00 às 15H00, não sendo possível também proceder à transferência de V.Exa. para outro serviço, uma vez que esse ... só detém uma área de Informa-se, ainda, que existe um défice de pessoal TDT em rotação de escala, o que torna inexecutável a atribuição deste horário. As contratações de pessoal e respetivos horários atribuídos foram efetuados com base na satisfação destas necessidades pelo que, para manter tais atividades existe uma matriz definida na afetação dos Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica aos horários, pelo que não poderá este ... diminuir o número de efetivos em escala rotativa e crescer pessoal ao horário diurno fixo, sem que para tal existam necessidades específicas. Com os melhores cumprimentos (...)"

- 1.4. O trabalhador notificado, conforme se referiu, em 05.05.2017, desta intenção de recusa, apresentou a seguinte apreciação:

“(...) Eu, ..., Técnico de ... venho desta forma manifestar a minha não concordância com a intenção de recusa do pedido de horário flexível por mim realizado, ao abrigo do Artigo 56.º do Código do Trabalho, uma vez que considero, que deve haver igualdade de direitos para todos os cidadãos portugueses.

Solicito assim, que a minha pretensão seja colocada à consideração da CITE.

Quanto à natureza do meu horário e à igualdade entre os meus pares de trabalho, informo que há horários diferentes dos apresentados e por essa razão não compreendo a não aceitação do horário por mim solicitado.

Quando ao meu pedido de horário flexível, quero deixar claro que apenas solicitei ajuste de horário para os dias em que estou com o meu filho ... por ordem de acordo de responsabilidades parentais.

Sem mais assunto aguardo deferimento. (...)”

- 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 Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão*

pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

2.2. 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.*

2.2.1. 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 (...) .

- 2.3.** 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 (...)”.

- 2.3.1.** 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. (...)”.

- 2.3.2.** 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) (...)”

2.3.3. 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. (...)”.

2.4. 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) (...).

2.4.1. 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. (...)”

2.4.2. 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”.

2.4.3. 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. (...)”.

2.4.4. 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”.

2.4.5. 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. (…);”.

2.5. De acordo com o acima reproduzido artigo 56º, 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.

2.5.1. Neste regime de trabalho, em regra, 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.

- 2.5.2.** 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 deter... pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar.
- 2.5.3.** 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.
- 2.6.** Por outro lado, a CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a 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 56º do mesmo Código.

- 2.7. Porque a entidade empregadora refere, no pedido remetido à CITE, a existência de “(...) 3 técnicos com horários flexíveis ao abrigo da parentalidade, a fazer o turno da manhã, (...)” importará referir que de acordo com o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, o qual 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 art.º 45.º (atual artigo 56.º) 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 efetuada com o retorno à rotação de horário”.
- 2.8. 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 pelas entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo, o pedido do/a trabalhador/a cumprir os requisitos previstos nestes normativos, bem como, a entidade empregadora, cumprir os prazos aqui previstos e recusar o pedido do/a trabalhador/a com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável,

o que significa que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas

2.9. Tendo em conta o teor do pedido do trabalhador reproduzido no ponto 1.2 do presente parecer, da intenção de recusa da entidade empregadora ponto 1.3. e, da apreciação daquele, ponto 1.4, verifica-se que o pedido daquele não observa o disposto nos n.ºs 2 e 4 do artigo 56.º CT, na medida em que solicita exercer as suas funções “(...) *Das 09:00 horas às 15:00 horas, de quinta-feira a quarta-feira com intervalo de 15 em 15 dias (...)*”, sem mencionar qual a pretendida amplitude horária, diária, fora do referido período de 15 dias, tendo a entidade empregadora alegado e concretizado que o horário proposto “(...) não se enquadra nos *turnos existentes no Serviço de ..., cujos horários são 08H-14H, 14H-20H e 20H-08H, para além de que a distribuição de horário que apresenta não completa a carga horária contratual de 40H semanais (...)*”.

2.10. Nestas circunstâncias, estamos perante a existência de exigências imperiosas do funcionamento da entidade empregadora que fundamentam a intenção de recusa do pedido de horário flexível do trabalhador, uma vez que os motivos acima alegados demonstram objetiva e inequivocamente que o horário flexível requerido põe em causa o funcionamento do serviço, pois que ficaria a descoberto o período de tempo (entre as 8h00 e as 9h00) que verificamos que, no entender da entidade empregadora deixaria de ficar convenientemente assegurado.

2.11. Não obstante, porque se suscitam dúvidas sobre o sentido do requerimento do trabalhador, convirá sublinhar que este poderá proceder à reformulação do pedido, caso assim o entenda.

III – EM CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa formulada pela ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., detentor da categoria profissional de Técnico de Diagnóstico e Terapêutica (TDT), a exercer funções no Serviço de ..., sem prejuízo de um pedido subsequente poder ser apresentado por este à sua entidade empregadora, tendo em conta o referido no 2.9. do presente parecer.

3.2. A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar 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 do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 07 DE JUNHO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP) QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“ (...) A CGTP vota contra, porque se considera que não ficou suficientemente demonstrado, de forma inequívoca que os horários praticados sejam apenas

os que vêm indicados pela entidade empregadora, visto que o trabalhador invoca, que existem outros horários e não só os indicados pela empresa, carecendo, por esta razão de adequado esclarecimento o que no caso vertente não ocorre. (...)”.