

PARECER N.º 332/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Processo n.º 928/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu 04/05/2018, mediante e-mail, do Serviço de Recursos Humanos do ... cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., detentora da categoria de assistente operacional, a exercer funções no Serviço de Cardiologia da Unidade de ..., para efeitos da emissão de parecer, 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. Por requerimento, recebido na entidade empregadora em 12.04.2018, conforme carimbo de entrada da entidade empregadora, a trabalhadora vem dizer o seguinte:

“(...) ..., Assistente Operacional, (...) vem ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, requerer a V. Exª horário flexível, dias úteis de 2.ª a 6.ª feira, das 8h às 17h, de forma a perfazer as 40 horas semanais, ou nos serviços de consulta externa, ou no aprovisionamento, na farmácia ou esterilização, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

*1. A requerente é mãe do menor (...) atualmente com **9 anos de idade**, (...) que frequenta o 3º ano de escolaridade (...) com horário de entrada*

às 9 horas da manhã, e prolongamento de Apoio à Família até às 19h-
Doc.1 que se junta.

2. A requerente é família monoparental e o seu agregado familiar é composto por si e pelo seu filho menor com quem vive em comunhão de mesa e habitação, tudo conforme declaração que se junta sob o **Doc.3** e acordo das Responsabilidades Parentais que se junta sob o **Doc.4**.

3. O progenitor não tem qualquer contacto com a requerente que nada sabe acerca daquele, nem da sua situação profissional ou sociofamiliar.

4. A requerente necessita de assistir ao seu filho menor de 12 anos, seja de manhã, orientado a sua entrega na escola, seja no período da tarde, buscando o mesmo no ATL e demais atividades extracurriculares.

5. E bem assim no acompanhamento diário a nível pessoal, uma vez que o menor tem Diabetes Mellitus tipo 1 desde 13-04-2011, utiliza sistema de perfusão contínua de insulina (bomba de insulina), com múltiplas avaliações de glicemia capilar, cuidados alimentares específicos e adaptação permanente de doses de insulina. Dada a complexidade de gestão desta doença crónica necessita do apoio imprescindível e inadiável da mãe, aqui requerente, o que só é possível se a mesma trabalhar em regime de horário fixo – tudo conforme declaração médica que se junta sob o **Doc 5**.

6. Nos termos do art.º 57 n.º 1 do CT, e para o caso da entidade patronal não atribuir de imediato o horário requerido, entendendo a mesma entidade que deverá ser cumprido o prazo de 30 dias de antecedência estabelecido na norma invocada, deverá o mesmo ter início a 14 de maio de 2018.

7. Pretende a requerente manter o horário flexível acima referido até aos 12 anos do seu filho.

Junta: (...) documentos

Espera Deferimento

(...)"

1.3. Por e-mail de 27.04.2018 a entidade empregadora notificou a trabalhadora da seguinte intenção de recusa:

"(...) Em resposta ao seu requerimento de pedido de flexibilidade de horário, informamos que o seu superior hierárquico emitiu parecer condicionado à atribuição do horário flexível:

" é possível conceder a flexibilidade de horário de Segunda a Domingo apenas distribuindo os turnos, de forma equitativa pelas colaboradoras em colisão de direitos caso seja necessário, de forma a não colocar em causa o funcionamento do serviço. Atendendo-se aos requerimentos e especificidades familiares das colaboradoras com filhos menores e nesta situação agilizando as disponibilidades de turnos da colaboradora articulando-os o mais possível".

Face ao exposto e depois de analisado o pedido, conclui-se que o mesmo reúne os requisitos definidos na legislação mencionada, pelo que se propõe o seu deferimento nos seguintes termos:

-Segunda-feira a domingo das 08h às 17h00, com as condicionantes acima mencionadas pelo superior hierárquico.

Mais se informa, que não obstante a atribuição do horário flexível, caso o serviço se veja impossibilitado de garantir o seu normal funcionamento, o requerente poderá vir a ter de realizar horários, fora do período de horário ora proposto.

Com os melhores cumprimentos,

(...)

Serviço Gestão de Recursos Humanos

(...)".

1.3.1. Consta do processo a seguinte nota interna, sem estar comprovado que a trabalhadora a tivesse recebido:

“(…) Relativamente ao pedido de Flexibilidade de Horário da Colaboradora ..., ao abrigo dos artigos 56 e 57 do Código de Trabalho, cumpre-me referir que:

1 - Atualmente a equipa do Serviço de Cardiologia é constituída por 14 Assistente Operacionais.

*2- Para assegurar o normal funcionamento, a escala de serviço para a cobertura das 24h é elaborada com um mínimo de 2 Assistentes Operacionais, no turno da noite, 3 no turno da manhã e 2 no turno da Tarde. **Neste momento não se consegue assegurar os mínimos preconizados estando em falta para o próximo mês de maio, 31 Manhãs e 20 noites** correspondendo a um total de 408 h apesar de os trabalhadores em conjunto fazerem mais 277 h de horário planeado.*

3-De momento a equipa tem as seguintes indisponibilidades/constrangimentos na elaboração de horários, que interfere/aumenta a dificuldade de conceder o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, das 8.00 às 16.00h de Segunda a Sexta-Feira conforme solicitado:

- Uma AO ausente com licença de Maternidade/parentalidade;*
- Três baixas prolongadas;*
- Três AO com flexibilidade de horário ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código de Trabalho;*
- Quatro AO com ficha de aptidão de Saúde Ocupacional com limitações que afetam diretamente o serviço em termos de prestação de cuidados/organização. Limitações de mobilização de cargas e em efetuar trabalho noturno.*

4 -Face aos constrangimentos apresentados não se consegue efetuar um horário mensal com um roulement seguido aos colaboradores.

5 -Tendo em conta que:

- É necessário garantir pelo menos um dia de descanso a cada período de 7 dias, de acordo com Lei N.º 7/2009 e Lei N.º 35/2014 (art.º 115.º dia de*

descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas);

- *É necessário garantir o direito à Avaliação de Desempenho (SIADAP) de todos os colaboradores através do contacto funcional efetivo com o avaliador, pelo tempo mínimo exigido legalmente;*

- *É necessário garantir a todos os trabalhadores um período mínimo de descanso entre os turnos previsto na Lei;*

- *É necessário garantir o direito à igualdade nas condições de trabalho assegurando que todos os trabalhadores compatibilizem a sua vida profissional com a familiar, num serviço que funciona com uma organização de trabalho por turnos, 24 horas por dia e 365 dias por ano.*

- ***A trabalhadora é indispensável para o funcionamento imperioso do serviço e neste momento é impossível de substituir** face aos constrangimentos existentes no Departamento em termos de Recursos Humanos Desta forma e tendo em conta a realidade do Serviço e do Departamento é possível conceder a Flexibilidade de Horário de Segunda a Domingo apenas distribuindo os turnos, de forma equitativa pelas colaboradoras em colisão de direitos caso seja necessário, de forma a não colocar em causa o funcionamento do Serviço. Atendendo-se aos requerimentos e especificidades familiares das colaboradoras com filhos menores e nesta situação agilizando as disponibilidades de turnos da colaboradora articulando-os o mais possível.*

(...)" .

- 1.4.** No dia 12.04.2018, a trabalhadora apresentou a seguinte apreciação à intenção de recusa:

"(...) ASSUNTO: AUTORIZAÇÃO PARA PRESTAR TRABALHO EM REGIME DE HORÁRIO Flexível ..., A. O. a exercer funções na Unidade de ... do ..., vem, nos termos do n.º 4 do art.º 57.º do CT, apresentar a sua apreciação quanto à pretensão deste ... de condicionar o seu pedido de

autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, recusando o mesmo nos termos peticionados, dizendo o seguinte:

Nada do que a entidade empregadora alega se sobrepõe à proteção da parentalidade. De facto, a colisão de direitos não impede o deferimento do pedido de flexibilidade de horário, sendo à entidade empregadora quem compete resolver a questão dos turnos.

Deverá e poderá, pois, a entidade empregadora, promover a deslocação de trabalhadores dentro da unidade hospitalar a fim de colmatar as falhas nos turnos.

A requerente alega o direito à compatibilidade entre a vida profissional e a familiar, quando é disso mesmo que se trata.

Vide que o menor é diabético tipo um 1 sendo que as noites da requerente são passadas a proceder à vigilância do mesmo, verificando de hora em hora se o mesmo se encontra em situação estável ou em hipoglicémia.

De facto uma situação muito complicada e de extrema relevância, sendo imprescindível para a trabalhadora a colocação em horário que permita o acompanhamento do menor, conforme solicitado.

Por tudo quanto se alegou e acima se alega, deve ser deferido o requerido nos termos do requerimento da trabalhadora de 11 de abril de 2018.

Caso assim não se decida deverá esta entidade empregadora enviar o processo para a CITE nos prazos, termos e para os efeitos previstos no n.º 5 do art.º 57 do CT, o que se requer

..., 04 de maio de 2018

A Requerente,

(...)".

- 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 (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.(...)".

2.2.1. 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, 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) (...)”.

2.3.3. 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.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. (...)”

2.4.2. 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 (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 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. (...)”.*

2.4.6. 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 (...)”.

2.5. 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, 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.

2.6. Porque a trabalhadora solicita praticar o horário flexível de segunda a sexta feira e a entidade empregadora responde-lhe ser possível conceder o horário de segunda a domingo, convém sublinhar que de acordo com o enquadramento jurídico acabado de expor, é de entender que embora caiba à entidade empregadora a elaboração do horário de trabalho flexível (n.º 3 do artigo 56.º do CT) nada obsta a que o/a requerente desse horário flexível, por motivo de responsabilidades familiares indique no seu pedido, os períodos de trabalho e de não trabalho que melhor servem a conciliação da sua vida profissional com a sua vida familiar, podendo por isso, requerer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira, assistindo-lhe legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

2.6.1. Neste sentido, como ensina o Professor Monteiro Fernandes Direito do Trabalho, Almedina, 12ª edição, pág. 336: “o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso” .

2.6.2. Assim sendo, atentando a que na previsão legal contida no artigo 56.º n.º 2 do Código do Trabalho é utilizada a expressão “período normal de trabalho diário”, deve, pois, ser entendida como abrangendo tanto os dias da semana em que o/a trabalhador/a pretende trabalhar como os dias da semana em que não pretende exercer atividade profissional, de modo a que lhe seja permitida a conciliação trabalho/família, estando o atual pedido corretamente formulado, pois que o horário flexível previsto neste artigo 56.º não configura um horário flexível em sentido restrito ou literal, mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.

2.7. Conforme consta do processo e é indicado pela entidade empregadora existem no Serviço 3 assistentes operacionais a praticarem horários com flexibilidade, 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”, sendo certo que no caso de existirem outros/as trabalhadores/as a gozar horário flexível no local de trabalho em causa, no cumprimento do princípio de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, não pode a trabalhadora requerente ficar discriminada face aos/às outros/as trabalhadores/as que já usufruem de horário flexível, pelo que deverão todos/as usufruir, o mais tempo possível, dos horários por si requeridos.

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, pelas entidades empregadoras, de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT.

2.8.1. Devem, assim, as entidades empregadoras cumprir os prazos previstos naqueles normativos, 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, o que quer dizer que aquelas devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.9. Nestas circunstâncias, apesar de a entidade empregadora apresentar algumas razões que poderiam indiciar a existência de exigências

imperiosas do seu funcionamento, tendo em conta os argumentos utilizados por esta, reproduzidos no ponto 1.3 do presente parecer, o teor do pedido e apreciação da trabalhadora, pontos 1.2 e 1.4, bem como o referido no ponto 2.7, afigura-se-nos que a entidade empregadora não demonstra suficiente, objetiva e inequivocamente em que medida fica em causa o funcionamento do Serviço face aos meios humanos existentes e necessários, constituindo a argumentação aduzida alegações de índole conclusiva, que não permitem avaliar objetivamente de que forma pode ser prejudicado esse funcionamento, tal como determina o disposto nos artigos 56º e 57º do CT.

III – CONCLUSÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pelo ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., detentora da categoria de assistente operacional, a exercer funções no Serviço de Cardiologia da Unidade de

3.1.2. A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora 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 30.05.2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM O VOTO CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), TENDO A CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP) APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO:

“A CGTP vota favoravelmente o parecer, no entanto discorda da inclusão do seu ponto 2.7, tendo em conta que a sua inclusão causa confusão nos destinatários e pode inviabilizar o cumprimento do princípio constitucional de conciliação da vida profissional com a vida familiar desvirtuando as competências da Comissão plasmadas na sua lei orgânica.”