

PARECER N.º 334/CITE/2018

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 930 / FH / 2018

I – OBJETO

1.1 A CITE recebeu em 07.05.2018, da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no Serviço de Medicina ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

" (...) Assunto: Análise do requerimento apresentado pelo(a) trabalhador(a) (...) no dia 13 de abril de 2018

Em cumprimento do disposto no n.º 5 do art.º 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vimos por este meio remeter ao cuidado e consideração de V. Exa. o processo de atribuição de "horário flexível" do(a) nosso(a) colaborador(a) em assunto, para os devidos efeitos, nomeadamente a emissão do correspondente parecer. (...)".

1.2 Em 11.04.2018 o trabalhador solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*" (...) Assunto: Autorização de trabalho em regime de horário flexível (...) enfermeira (...) a exercer funções, no serviço de medicina M, venho por este meio solicitar pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do disposto no artigo 56.º do código de trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho menor de 12 anos, (...), **pelo período de cinco anos, com horário compreendido entre as 08:00 horas e as 19:00 horas de segunda a sexta-feira.***

O progenitor (...), operador de ..., com horário de início às 06.15 horas e a hora de saída é muito variável (declaração em anexo).

O menor (...), frequenta infantário cujo horário de funcionamento se fixa entre as 07:30 horas e as 19:30 horas, para além deste horário não disponho de qualquer outra pessoa ou instituição que possa assegurar os cuidados ao menor (horário em anexo).

Tenho total disponibilidade para prestar as minhas funções em qualquer serviço da instituição, muito embora gostava de exercer no âmbito da minha especialização enfermagem de reabilitação, como é do vosso conhecimento, em que a instituição colaborou através do protocolo de cooperação celebrado com a ...

O novo horário em regime flexível deverá ter início nos 30 dias subsequentes à receção da presente comunicação.

Declaro sob compromisso de honra que o menor (...) vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente. (...)"

1.3 Em 24.04.2018 a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de recusa, conforme se transcreve:

" (...)"No Serviço de Medicina ..., local onde a Enf.^a (...) exerce as suas funções, são prestados cuidados 24 horas /dia de segunda a domingo, incluindo fins-de-semana e feriados.

Informo sobre a existência de 21 enfermeiros efetivos neste serviço, dos quais 5 com ausência de trabalho noturno, a saber:

- 1 Enfermeira de referência*
- 1 Enfermeira que termina contrato no final de Abril*
- 4 Enfermeiras com ausência de trabalho noturno, com horário de amamentação/aleitamento (uma das quais a requerente).*

Salienta-se ainda, a ausência por parto de mais 2 enfermeiras aguardar autorização para substituição por parte do Ministério da Saúde.

Este serviço cumpre o horário estipulado pela Instituição para os serviços de internamento, realizando escalas de turnos de - 6,5h nas manhãs (8h-14,30h), nas tardes (14h-20,30h) e de 12,5h nos turnos da noite (20h-8,30h).

Atendendo à complexidade dos cuidados / Circular Normativa n.º 1 de 12/1/2006 (formula calculo pessoal), o número de enfermeiros necessários por turno, para manter a atividade assistencial 24h/dia e garantir cuidados seguros, é de 6 enfermeiros/manhã, 4 enfermeiros /tarde e 3 enfermeiros/ turno da noite. Por conseguinte, o serviço necessita de no mínimo 18 enfermeiros em roulement, quando tem apenas 15 enfermeiros, situação insustentável a partir de maio com início de férias, sendo necessário tomar medidas adicionais para garantir a segurança dos doentes e a prestação de cuidados em tempo útil, inviabilizando

a redução de tempos de trabalho em qualquer dos turnos, como solicita a enfermeira (...) neste serviço.

Destaco a situação de extrema carência dos serviços da instituição (devida á inexistência de autorizações para substituição por parte do ...), e objetivamente deste serviço que deveria ter 26 efetivos e tem apenas 21 enfermeiros, situação que já justificaria o parecer desfavorável ao solicitado.

O prolongamento de turno da Manhã até às 16h (...), horário praticado Sra. Enf.^a, (...) deve-se às suas competências como enfermeira de referência. Para além da supervisão e prestação de cuidados tem ainda outras funções específicas que geralmente são realizadas no período em que existe sobreposição com as enfermeiras do turno da tarde (das 14:30 às 16h).

Neste contexto, envio á Sra. Enfermeira Diretora com parecer para indeferir, já que não é possível garantir o horário que a Sra. Enf.^a pretende.

Havendo lugar a indeferimento, a Sra. Enf.^a deverá retomar o horário roulement a partir da data de Despacho da Sra. enfermeira Diretora".

P' Enf Supervisora do Conselho Gestão Departamento da Medicina

Mais se informa que é intenção desta Instituição indeferir o presente requerimento, conforme despacho da Sra. Enfermeira Diretora (...) de 20 de abril de 2018".

1.4. Em 29.04.2018, o trabalhador apresentou a sua apreciação, conforme se transcreve:

"(...)ASSUNTO: Apreciação escrita sobre o fundamento da intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalhador com responsabilidades familiares - artigo 57º nº 4 do C.T.

(...), enfermeira (...) a exercer funções no serviço de Medicina ... da (...), vem muito respeitosamente, na sequência da receção do V/mail datado de 24 de abril de 2018, com o assunto (...) Protocolo de tomada de conhecimento remetido por (...) do Dep. de Gestão de Recursos Humanos e Gestão Documental do (...), através do qual foi dado a conhecer o despacho/intenção de recusa, que recaiu sobre o pedido de flexibilidade de horário apresentado em 13 de abril de 2018, pronunciar-se de acordo com o disposto no artigo 57º nº 4 do C.T, nos seguintes termos:

1. Salvo o devido respeito, entende a Requerente, que nos fundamentos da sua intenção de recusa do pedido de horário flexível, a entidade empregadora não demonstrou de forma suficiente, objetiva e inequívoca, que o horário flexível requerido, colocaria em causa o funcionamento da empresa/serviço, e muito menos logrou demonstrar a

impossibilidade de substituir a Requerente e da sua indispensabilidade, conforme impõe o artigo 57º n.º 2 do C.T.

II. Ou seja, a entidade patronal, não logrou demonstrar com clareza que, por razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa/serviço, a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário flexível conforme solicitado.

III. Pelo contrário, os motivos invocados pela entidade patronal, são vagos, pouco concretizados, e não se retira que os interesses que pretende salvaguardar sejam interesses imperiosos, que não possam ser garantidos se à Requerente for autorizado o horário flexível.

IV. De facto, da fundamentação da entidade patronal, retira-se que esta se opõe, não por razões imperiosas, à flexibilidade de horários dos seus restantes trabalhadores, não os adaptando à necessidade/direito da Requerente em trabalhar em horário flexível.

V. Contudo, a dificuldade de conciliação dos horários de todos, para assegurar um número mínimo de trabalhadores no serviço, não equivale à impossibilidade de o conseguir. - Veja-se Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 23.05.2011

VI. Aliás, nem invocar o exercício de outros direitos pelos restantes trabalhadores, é fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

VII. Pelo contrário, os trabalhadores, no exercício dos seus direitos, devem ser tratados de forma igual. Isto é, o exercício de direitos por uns, não pode coartar o exercício de direitos por outros.

VIII. Aliás, nem a falta de trabalhadores, por razões que transcendem a Requerente, pode ser motivo justificativo para o não exercício de um direito legal e constitucionalmente tutelado, como é o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível. A solução é fácil, contratar mais pessoal, e/ou renovar contratos a termo.

IX. Ora, reitera-se que, da fundamentação apresentada pela entidade patronal, não existe motivo para que o pedido de horário flexível seja recusado, uma vez que dois dos três turnos existentes no serviço onde a Requerente exerce funções (manhã 8h-14:30h e tarde 14h-20:30h) se enquadram na amplitude indicada no pedido da Requerente (08h-19h).

X. Por sua vez, a Requerente, atualmente encontra-se a cumprir o seguinte horário, de segunda-feira a domingo: 08:30h-13:30h e 14:30h-19:30h.

XI. Ora, o horário flexível petitionado pela Requerente, pouco se afasta do que agora é praticado, e não consubstancia redução de tempo de trabalho, porquanto, continuará a prestar 7h/dia e 35h/semana, o seu posto de trabalho, as suas funções e deveres e necessidades dos pacientes e do serviço, estarão sempre assegurados.

XII. De facto, a única diferença consistirá em entrar às 08h (o que é possível pois

o turno da manhã começa às 08h) e não às 08:30 como ora acontece e/ou sair às 19h em vez de sair às 19:30h (o que também é possível, pois o turno da tarde termina às 20:30h).

XIII. Ora, todos os motivos invocados pela entidade patronal na sua intenção de recusa ("falta de pessoal", cessação de contratos, trabalhadores que não prestam trabalho noturno, trabalhadoras em licença de maternidade, férias, etc.), não obstaram a que a Requerente pudesse entrar às 08:30 e sair às 19h30, então, por que razão, na presente data, obstam a que a Requerente, entre às 08:00 e/ou saia às 19:00h, por exemplo?

XIV. Será a diferença de meia-hora de manhã e de tarde, que impedirá o serviço de funcionar convenientemente e de assegurar as necessidades dos pacientes e os direitos, horários dos restantes trabalhadores? Entende-se que não.

XV. Aliás, até se entende que o horário fixo pedido pela Requerente, é mais favorável ao empregador, para melhor organizar o horário dos restantes trabalhadores.

*XVI. Nesse sentido, **sem prescindir outras sugestões de horário que venham a ser apresentadas pela entidade patronal, desde que compreendidas entre as 08:00h e as 19:00h de segunda-feira a sexta-feira, a Requerente, indica o seguinte horário: 08:00h às 15:00h de segunda a sexta-feira.***

XVII. Sempre se refira que, apesar da Requerente ter manifestado disponibilidade para prestar as suas funções em outro serviço, de modo a ser-lhe autorizado o horário flexível por si peticionado e supra melhor concretizado, tal não foi apreciado/equacionado pela entidade patronal. A Requerente, continua a manifestar disponibilidade nesse sentido.

XVIII. Em suma, a entidade empregadora, não logrou demonstrar, nem concretizou que na realidade atual do serviço, a atribuição do horário flexível requerido colocaria em causa o seu normal funcionamento.

XIX. Aliás, pelos motivos supra expostos, entende-se que não colocaria.

XX. Ora, reitera-se que a Requerente é mãe de um menor, nascido a 16/12/2014, (conforme se pode aferir do assento de nascimento que se junta), que frequenta o infantário das 07:30h às 19:30h (conforme horário já junto com o pedido de horário flexível).

XXI. A Requerente está a cumprir o seguinte horário de segunda-feira a domingo: das 08:30h-13:30h e das 14:30h-19:30h, nos termos e condições que são do V/ conhecimento.

XXII. Tal horário, inviabiliza que a Requerente consiga conciliar as suas responsabilidades profissionais com as suas responsabilidades parentais, designadamente, conseguir ir buscar o menor ao infantário à hora de encerramento, uma vez que não tem quaisquer outros familiares ou pessoas de confiança e capazes para a apoiar em situações diárias com o filho menor.

XXIII. O progenitor do menor, não tem horário de saída fixo (conforme declaração da entidade empregadora já junta com o pedido de horário flexível), não podendo a Requerente contar com a sua ajuda para levar e ir buscar o menor ao infantário.

XXIV. Assim sendo, torna-se imprescindível a concessão à Requerente do horário flexível requerido, para poder fazer o acompanhamento mínimo e indispensável do seu filho menor de tenra idade.

XXV. A tudo isto acresce que, a Requerente, trabalha nesta ... há cerca de 21 anos, com total empenho, dedicação, assiduidade e pontualidade.

*Nestes termos, solicita-se a V. Exa. seja reapreciado o pedido da aqui Requerente, de forma a ser-lhe atribuído horário flexível com fundamento na necessidade de acompanhamento do seu filho menor, **pelo período de cinco anos, das 08:00h às 15:00h de segunda a sexta-feira, ou em outro horário** sugerido por V. Exa., **desde que compreendido entre as 08:00h e as 19:00h de segunda-feira a sexta-feira**, seja no serviço de medicina ... quer em outro serviço onde tal horário flexível seja possível, cumprindo-se assim um direito fundamental constitucionalmente tutelado. (...) "*

1.5 Constam do processo remetido à CITE os seguintes documentos: assento de nascimento do menor, declaração da entidade empregadora do progenitor, declaração com o horário de funcionamento da instituição frequentada pelo menor, comprovativos de envio e receção de documentos e horários praticados no serviço da trabalhadora.

1.6 Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:
"(...) 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 determina que devem os Estados-Membros criar medidas "(...)que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional".

2.2. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.3. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.5. 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).

2.6. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.7. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

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; (…)”.

2.8. No que respeita ao regime de horário flexível, o CT consigna no seu artigo 56.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”.

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”.

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”.

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”.

2.9. O procedimento a realizar para o regime de horário flexível está plasmado no artigo 57.º do CT, que dispõe:

“(…) 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.(…)

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 subseqüentes 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. (...).”

2.10. Refere ainda sobre esta matéria, o CT, no n.º 3 do artigo 127.º, que: " (...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal".

2.11. E estabelece, quanto à organização do trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º que a entidade empregadora deve: (...) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)"

2.12. De acordo com o referido no 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 término 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.

2.13. De acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, deve 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/a for indispensável. Assim, as entidades empregadoras devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, materializando objetiva e coerentemente, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.14. No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível que compreende: " (...) *sem prescindir outras sugestões de horário que venham a ser apresentadas pela entidade patronal, desde que compreendidas entre as 08:00h e as 19:00h de segunda-feira a sexta-feira, a Requerente, indica o seguinte horário: 08:00h às 15:00h de segunda a sexta-feira. (...)* ".

2.15. A entidade empregadora refere quais os turnos rotativos existentes no serviço onde a trabalhadora exerce funções, referindo o seguinte: “ (...) *Este serviço cumpre o horário estipulado pela Instituição para os serviços de Internamento, realizando escalas de turnos de - 6,5h nas manhãs (8h-14,30h), nas tardes (14h-20,30h) e de 12,5h nos turnos da noite (20h-8,30h). (...)* “. Tendo a entidade empregadora enviado os horários praticados onde é possível verificar a existência de outros turnos, para além dos indicados na intenção de recusa, como sejam: 08:00-15:00, 8:00-15:30, 08:00-17:00, 08:00-19:00, 08:00-21:30, 12:00-20:30, 13:00-20:30, 08:00-14:30, 08:00-16:00, 08:00-17:30, 08:00-20:30, 20:00-08:30, 12:30-20:30, 14:00-20:30, 08:00-15:00, 08:00-16:30, 08:30-15:00, 08:00-21:00, 20:00-10:30, 13:00-20:00, 14:00-21:30.

2.16. A amplitude horária diária solicitada “(...) *desde que compreendidas entre as 08:00h e as 19:00h de segunda-feira a sexta-feira (...)*” corresponde ao total de horas para as quais a trabalhadora foi contratada permitindo que o pedido se enquadre nos horários de funcionamento do serviço onde a requerente desempenha as suas funções e a entidade empregadora dispõe de turnos onde é possível encaixar o requerido pela mesma.

2.17. Neste contexto, tendo em conta os argumentos utilizados pela entidade empregadora, o teor do pedido e apreciação da trabalhadora, afigura-se-nos que a entidade empregadora não apresenta razões suficientes que possam comprovar objetiva e concretamente a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, tal como determina o artigo 57.º do CT.

2.18. Na verdade, na intenção de recusa notificada à trabalhadora, a entidade empregadora não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo/a trabalhador/a ponha em causa esse funcionamento. Com efeito, a entidade empregadora não concretiza quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido por aquele/a trabalhador/a.

2.19. Na realidade, a entidade empregadora não indica quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as restantes trabalhadores/as, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantissem o

funcionamento do serviço ao qual está afeta a trabalhadora requerente.

2.20. É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir à entidade empregadora a clarificação e demonstração inequívocas de que 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 com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho só é possível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou quando existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador se este/a for indispensável.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1 A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

3.2 A entidade empregadora deve proporcionar ao/à trabalhador/a 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 ao/à trabalhador/a 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, aplicáveis 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 DE MAIO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DO/A REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.