

PARECER N.º 377/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à 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 1189 – FH/2016

I – OBJETO

- 1.1. Em 14.07.2016, a CITE recebeu, por carta registada com aviso de receção, do Conselho de Administração do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, ..., com a categoria profissional de Enfermeira, a exercer funções no Departamento ... – consulta externa Obstetrícia/Ginecologia, 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 pela entidade empregadora no dia 20.06.2016, conforme registo de entrada assinado no serviço de Gestão de Recursos Humanos, a trabalhadora vem solicitar o seguinte:
“(...) Eu, ..., portadora do Cartão de Cidadão (...) a desempenhar funções no Departamento ..., nomeadamente na consulta externa de Obstetrícia/Ginecologia, com o número mecanográfico (...) e com horário de trabalho de 40 horas semanais, venho pelo presente solicitar o horário flexível, ao abrigo do Artigo 56.º (Horário Flexível), do Código do Trabalho.

Sucedede que presentemente, vivo em comunhão de mesa e habitação com o meu filho menor de 12 anos, atualmente com 35 meses, encontrando-me em processo de divórcio a aguardar resolução no Registo Civil com o (...)

Devido à minha situação de mãe solteira, e sendo eu o único elemento que constitui o agregado familiar com o meu filho, não tenho família alargada a quem possa recorrer, o pai do menor tem atividade profissional por conta própria, não beneficiando de horário de trabalho flexível, porquanto a avó materna do menor, tem a seu cargo o pai de 96 anos de idade (bisavô do menor), acamado e dependente nas suas atividades de vida, por sua vez, a avó paterna não, possui carta de condução e vive longe, o que inviabiliza o acompanhamento do menor durante a semana, fins de semana e dias úteis a partir das 19 horas.

Mais informo que o menor frequenta uma creche cujo horário de funcionamento, é de 2.^a a 6.^a feira das 7h30 às 17h00, sendo obrigada a pagar o prolongamento de horário até às 19h00, desta forma, não tenho ninguém que leve e vá buscar o meu filho à creche, ou que fique a tomar conta dele a partir do fecho da mesma, assim como aos fins de semana e feriados.

Como tal, sou confrontada diariamente com a limitação do horário escolar, à total dependência maternal do meu filho, dependendo exclusivamente do meu apoio e necessitando de assistência e acompanhamento inadiável e imprescindível, não havendo qualquer possibilidade de ser efetuado por terceiros.

Nesta conformidade, solicito a elaboração e a fixação de horário de trabalho entre as 8h00 e as 17h00, nos dias úteis da semana, a ter início dentro de 30 dias, de acordo com a organização de horário de trabalho que considerarem mais adequado, de modo a poder prestar acompanhamento e apoiar o meu filho e até que o mesmo complete a idade de 12 anos, O presente requerimento pretende conseguir conciliar a atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Aproveito o ensejo para, anexar, declaração comprovativa do horário de funcionamento da creche assim como comprovativo médico da dependência do bisavô.

Assim sendo, reitero o meu pedido nos termos e condições expressas de adaptabilidade de horário de trabalho.

Sem outro assunto de momento, apresento os meus melhores cumprimentos (...)”.

- 1.3.** Na sequência deste pedido, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa no dia 28.06.2016, tal como esta indica na apreciação, nos seguintes termos:

“(...) Exma. Senhora Enfermeira,

Acusamos a receção do seu requerimento do passado dia 20 de junho de 2016, na qual manifesta a sua pretensão em prestar serviço num regime de horário compatível com a assistência Inadiável e imprescindível ao seu filho, sob a modalidade de horário flexível.

Sem prejuízo de respeitarmos as suas responsabilidades familiares, a realidade é que a solução que propõe de segunda a sexta-feira, no período da manhã, das 08h00 às 17h00 configura um horário rígido situação que não se coaduna com a organização do trabalho instituído funcionalmente para a enfermagem no ..., colidindo manifestamente com os Interesses vitais da empresa,

Na atribuição de um regime de horário flexível, cabe à ..., S.A., fixar um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual metade do período normal de trabalho, ou seja com a duração igual a 4 horas.

Considerando a eventualidade da manutenção do seu Interesse em laborar em regime de horário flexível, em moldes diferentes do anteriormente proposto e de acordo com os termos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho, considerados os interesses protegidos pela denominada parentalidade e os interesses institucionais, dado o seu regime de trabalho normal, por turnos em laboração contínua, pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho

em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

Tal pretensão, como proposta por V. Ex.^a, é manifestamente lesiva dos Interesses da Instituição, os quais devem, ser equacionados em similitude com os requeridos, pelo que se indefere pelo esforço em recursos humanos a que tal obrigaria, dificuldade na sua formação atempada e custos manifestamente acrescidos.

Acresce que, no seu serviço/departamento, já existem cerca de cinco situações que levaram, umas ao seu deferimento, outras situações que levaram, umas ao seu indeferimento, outras já não, pela manifesta inexecutabilidade relativa à autorização de mais situações conflituantes com o manifesto interesse público subjacente à prestação de cuidados de saúde.

Pelo que, e se acaso da Vossa parte não houver alteração dos pressupostos do pedido em causa, entregue em 20 de junho de 2016, o mesmo será indeferido,

A omissão de resposta determinará que a ..., S.A., remeterá, em tempo, à CITE, o respetivo processo.

Com os melhores cumprimentos, (...)"

- 1.4.** Notificada a trabalhadora no dia 28.06.2016, conforme declaração desta na apreciação, com data de 4.07.2016 e entrada no dia 07.07.2016 na entidade empregadora, conforme registo de entrada e assinatura por parte do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, veio dizer o seguinte:

"(...) ..., 4 de julho de 2016

Exmo. Senhor Dr. ...

Diretor do Serviço de Gestão de Recursos Humanos

...

Av. ...

...

Assunto: Resposta à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares

Exmo. Senhor Dr.,

Acuso a receção da vossa missiva datada de 27 de junho de 2016, por mim recebida no dia 28 de junho de 2016.

Em relação à intenção de recusa manifestada por parte de V. Exas., ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, eu,, enfermeira nesta instituição, venho por este meio reiterar o meu pedido, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, que fundamentei inicialmente, já que as razões subjacentes ao requerimento de flexibilidade de horário se mantêm.

Para além dos motivos que invoquei para justificar o meu pedido, e em resposta ao exposto por V. Exas tenho a acrescentar o seguinte:

O serviço onde me encontro a desempenhar funções atualmente, nomeadamente Consulta externa de Obstetrícia/Ginecologia não exige, a prestação de cuidados contínuos, sendo o horário compatível com aquele que solicito e que tem sido o que tenho efetuado atualmente.

O pedido da flexibilidade do horário visa conciliar a atividade profissional com a vida familiar conforme consagrado na Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 59.º, sobre os direitos dos trabalhadores, bem como, o artigo 68.º sobre a paternidade e a maternidade e artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, e que “ os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”.

O cumprimento de horário por turnos, apresenta-se incompatível com as minhas responsabilidades parentais e estabilidade do meu filho. O facto de poderem ser efetuadas trocas de turnos com os demais colegas não inviabiliza o fato de a equipa poder não se encontrar disponível para a realização de trocas que se ajustem às necessidades da minha vida

familiar (se existisse esta garantia não teria necessidade de pedir horário flexível).

Por tudo o que anteriormente descrevo e argumento uma vez mais, venho por este meio pedir reavaliação do meu pedido e adaptabilidade do meu horário de trabalho. Estou disponível, como já referi para fazer os turnos necessários para completar as 35 horas semanais de 2.^a a 6.^a feira, das 8h às 17h e de forma ser compatível com o horário do infantário.

Na esperança de que venham a analisar novamente o meu pedido, e que resulte numa resposta positiva de forma a colmatar a necessidade de dar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho, agradeço desde já a vossa melhor atenção.

Desta forma, venho manifestar a minha objeção à recusa ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, por mim apresentado ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

Caso V. Exas. mantenham a vossa posição, solicito que seja dado cumprimento ao exposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Sem outro assunto de momento

Atenciosamente

“(...)”.

- 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. Conforme consta do processo verifica-se que a entidade empregadora na carta à CITE e na intenção de recusa notificada à trabalhadora refere a existência de “(…) *cerca de cinco situações que levaram, umas ao seu deferimento, outras situações que levaram, umas ao seu indeferimento (…)*” 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”.

2.6. 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 dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem

tais exigências imperiosas, para além de terem que enquadrar juridicamente os pedidos, encaminhá-los internamente, nos termos da lei, e cumprir os prazos previstos nos preceitos legais acima mencionados.

- 2.7.** A entidade empregadora 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 for indispensável, devendo cumprir o prazo legal de vinte dias, contado a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, comunicando-lhe por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, e/ou, como é o caso ora em análise, submeter o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º, implicando, o não cumprimento destes prazos a aceitação do pedido formulado por aquela nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.8.** Ora, no caso vertente, verifica-se a legitimidade da requerente e a regularidade do seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível, conforme consta a reprodução do mesmo no ponto 1.2 do presente parecer.
- 2.9.** Dos dados do processo verifica-se que a trabalhadora entregou o pedido de horário com flexibilidade na entidade empregadora no dia 20.06.2016, esta respondeu-lhe no dia 28.06.2016, não tendo, porém, enviado o processo à CITE “(...) nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador (...)”, que terminou no dia 11.07.2016, dia útil seguinte ao termo, e, o registo da carta enviada à CITE foi efetuado no dia 12.07.2016, pelo que, não tendo sido cumprido este prazo o pedido da trabalhadora deve ser considerado aceite pela entidade empregadora nos seus precisos termos, tal como determina a alínea c) do n.º 8 do mesmo artigo 57.º do CT.

2.10. Não obstante, tendo em conta o teor da intenção de recusa da entidade empregadora notificada à trabalhadora, reproduzida no ponto 1.3 e o referido no ponto 2.5, afigura-se-nos como não suficientemente indicada ou demonstrada a existência de exigências imperiosas do funcionamento daquela, pois que não demonstra suficiente, objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, ao não concretizar igualmente quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos existentes, necessários e disponíveis.

2.11. Salieta-se também que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos, como os horários flexíveis, já deferidos, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, desses horários.

2.12. Convém salientar ainda que a CITE também tem entendido que no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo (designado como rígido pela entidade empregadora) o que 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 56.º do mesmo Código.

III – CONCLUSÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer desfavorável à recusa do pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora porquanto, nos termos do previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido desta foi aceite nos seus precisos termos.

3.1.2. A entidade empregadora, ..., deve elaborar o horário flexível tal como requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares, enfermeira, a exercer funções no Departamento ... – consulta externa Obstetrícia/Ginecologia, promovendo condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 127.º, bem como elabore horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho e o artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP).

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 03.08.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.