

PARECER N.º 240/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, da trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., ao abrigo do disposto 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 925 – FH/2013

I – OBJETO

1.1. Em 26.09.2013 a CITE recebeu, do Serviço de Gestão de Recursos Humanos do Centro Hospitalar de ..., EPE, um e-mail, dizendo o seguinte: *“(...) Cumpre-me enviar a V. Exa o pedido de horário flexível da Trabalhadora ... a exercer funções no serviço ... Geral deste Centro Hospitalar, que mereceu parecer não favorável por parte desta Instituição. No entanto, a trabalhadora terá que ser mobilizada para serviço com horário compatível. Em virtude de não ser intenção deste Centro Hospitalar ..., prejudicar a trabalhadora em questão, solicitamos análise e informação relativamente a este processo. (...)”*.

1.1.1. A entidade empregadora juntou cópias:

- Pedido da trabalhadora, manuscrito, com data de 02.09.2013, recebido pela entidade empregadora nesta data (segundo declaração desta) acompanhada de declaração de entidade empregadora do marido, atestado de residência emitido pela respetiva junta de freguesia, declaração do infantário que as filhas menores frequentam e cartões de cidadão destas;
- Email do diretor do Serviço de Gestão de Recursos Humanos (SGRH) dirigido à *“(...) UAG da Urgência e Medicina Intensiva (...)”* em 03.09.2013, informando o enquadramento jurídico do pedido e solicitando informação sobre o assunto *“(...) até ao próximo dia 17/09/2013 (...)”*;

- Parecer do referido Serviço de Urgência, de 16.09.2013;
- Email de 17.09.2013, do Serviço de Gestão de Recursos Humanos (SGRH) dirigido à trabalhadora notificando-a do despacho de recusa do pedido;

1.2. A trabalhadora detentora da categoria de enfermeira no Serviço Unidade de Cuidados Intensivos Gerais UCIP, pretende fazer o horário em regime de horário flexível manuscrito que aqui se dá por integralmente reproduzido, em resumo: manhãs de 2.^a a 6.^a feira, das 9 às 17 horas, ficando com fins de semana e feriados livres, para poder ir levar e buscar ao infantário as filhas menores de 5 e 2 anos uma vez que o pai das menores se encontra a trabalhar noutra localidade e não tem possibilidade de executar estas tarefas.

1.3. O Serviço de Gestão de Recursos Humanos (SGRH) emitiu o seguinte parecer:

“(...) Destinatário UAG da Urgência e Medicina Intensiva

Assunto Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

..., Enfermeira, a exercer funções no Serviço UCIP Geral, vem, mediante apresentação de requerimento que se anexa, solicitar autorização para efetuar trabalho em regime de horário flexível com base no previsto nos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009, para acompanhamento dos filhos nascidos a 07/08/2008 e 01/06/2011, pelo que Informamos V. Exa. do seguinte:

O usufruto do horário flexível não pode ultrapassar os 12 anos de idade da criança;

O horário de trabalho pretendido é:

40h semanais: Segunda a Sexta entrada às 09h

Excluindo Feriados

O serviço deverá, se não concordar com o horário proposto pela trabalhadora, elaborar outro tipo de horário que corresponda às necessidades familiares da requerente e que se adequem às do serviço, considerando os seguintes pontos:

O horário deve conter um ou dois períodos de permanência obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

Na organização dos períodos de trabalho (distribuição dos horários com início e fim pelos dias da semana) não deve ser programado trabalho com duração inferior a um terço do período normal de trabalho diário, exceto se for necessário para que o

horário coincida com o período de funcionamento do serviço; Deve ser estabelecido um período para intervalo de descanso não superior a duas horas;

O (A) trabalhador(a) pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia, completando a carga horária semanal em média de cada período de quatro semanas

A eventual intenção de recusa terá que ser baseada em fundamentos muito concretos acompanhados de meios de prova adequados, sob pena de a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego considerar a fundamentação vaga e eventualmente autorizar o horário conforme requerido.

Da decisão proferida deve ser dado conhecimento por escrito ao trabalhador, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido (02-09-2013), qual a decisão. Se este prazo não for cumprido o pedido é considerado tacitamente aceite conforme solicitado.

O presente pedido, se eventualmente for autorizado, terá efeitos apenas a partir de 03-10-2013, depois de decorrido o pré-aviso mínimo de 30 dias de acordo com o previsto no n.º 1 do art. 57.º da Lei n. 7/2009 de 12 de fevereiro.

Pelo exposto solicita-se informação relativamente ao pedido, até ao próximo dia 17/09/2013 (...).”

1.3.1. A deliberação do Serviço de Urgência – UAG, assinada pela Sra. enfermeira vogal do ..., de 16.09.2013, tem o seguinte conteúdo:

(...) ao

SGRH

ASSUNTO: Pedido de horário flexível da Enf.^a ...

A Sra. Enfermeira ... exerce funções na Unidade de Cuidados Intensivos Gerais, unidade que funciona 24h por dia, 365 dia, sendo os turnos praticados das 08h às 15h30, das 15h às 22h30 e das 22h às 08h30.

No nosso entendimento «a flexibilidade de horário, tal como a lei a define, nas normas das alíneas a), b) e c) do n.º 3 do art. 79.º da Lei de regulamentação do Código do Trabalho, não é, em princípio, compatível com as exigências ligadas ao funcionamento das ‘unidades de cuidados intensivos’ nem com a atual estrutura de afetação de recursos)».

Assim, no domínio subjetivo dos profissionais operando em setores de trabalho onde o fator articulação com os demais se mostra decisivo, essencial, é de inviabilizar qualquer pedido de flexibilidade.

Na verdade, a previsão normativa do regime de horário flexível, quanto a profissionais de áreas sensíveis ou de elevada complexidade e de efetivação colegial, articulada, como sucede com os profissionais enfermeiros e outros intervindo em trabalho de equipa, não consagra um verdadeiro direito subjetivo a trabalhar em horário flexível, entendido como aquele em que «o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário») (art. 79.º/2 da RCT)

Isso mesmo resulta da faculdade legal de a entidade empregadora «recusar o pedido com o fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço» o que nos remete para a situação concreta de um trabalhador se encontrar integrado na área profissional de Cuidados Intensivos, onde maximamente o trabalho é colegial, de equipa.

Neste domínio há sempre que equacionar os interesses em presença, o instrumental da trabalhadora em vista da proteção da maternidade e o do serviço em concreto, do Centro Hospitalar como entidade assistencial, dirigido à proteção e promoção da saúde dos seus doentes.

Por outro lado, a Senhora Enf.^a ..., enfermeira da área de cuidados Intensivos, ao pedir horário das 09h às 17h que não seria mais do que, afinal, uma «jornada contínua» reportada à situação subjetiva que apresenta e nem constitui um verdadeiro regime de «flexibilidade».

Acresce que esse horário não coincide com nenhum dos turnos praticados no serviço, deixando horas de cuidados por assegurar (ex. das 08h às 09h) e havendo horas sobrepostas com outros colegas (às 15h entra uma nova equipa ficando horas sobrepostas até às 17h). Tal não assegura a necessária continuidade dos cuidados, gera desperdício de horas e interfere com os horários da restante equipa.

A conferência indiscriminada de horários em prevalência dos interesses individuais de cada trabalhador interessado teria obviamente consequências nefastas e atingiria seriamente o objetivo da prossecução dos fins assistenciais do ...

O ... tentará, como sempre faz, promover a organização do trabalho em condições

socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e familiar e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, sendo que tal promoção, como é óbvio, deve ser prosseguida à custa da observância dos deveres de boa gestão de recursos humanos e de prevalência dos interesses dos doentes e da atividade assistencial.

Entendemos, com base nas normas aplicáveis, que a atribuição de um concreto horário flexível a uma trabalhadora ao abrigo da proteção da maternidade, só pode ter com ponderação do interesse público prosseguido em face do Serviço de ação médica em concreto, se não houver qualquer afetação dos cuidados assistenciais a prestar.

Isso mesmo impõe a prevalência do interesse público sobre o interesse privado, mesmo quando no domínio da proteção da maternidade.

Uma tal decisão sempre tem de ponderar, ainda, o precedente a criar, de eventual preterição dos interesses assistenciais perante o interesse individual concreto.

Tentaremos contudo, junto da Sra. Enf.^a Diretora, que seja encontrada uma solução de mobilidade interna por forma a que a Requerente possa cumprir o seu horário normal de trabalho semanal sem afetação de período noturno.

Assim, será de indeferir a pretensão da Senhora Enf.^a ...

..., 16 de setembro de 2013

A Enf.^a Vogal (...)."

1.3.2. Na comunicação à trabalhadora da recusa, email de 03.09.2013, consta o seguinte:

" (...) Exma. Sr.^a Enf.^a ...

Destinatário Serviço de UCIP – Geral

Assunto: Flexibilidade de horário

Vimos por este meio levar ao conhecimento de V. Ex.a que, o pedido de horário flexível para a assistência a filhos menores, mereceu o seguinte despacho:

A Sra. Enfermeira ... exerce funções na Unidade de Cuidados Intensivos Gerais, unidade que funciona 24h por dia, 365 dias, sendo os turnos praticados das 08h às 15h30, das 15h às 22h30 e das 22h às 08h30.

No nosso entendimento «a flexibilidade de horário, tal como a lei a define, nas normas das alíneas a), b) e c) do n.º 3 do art. 79.º da Lei de regulamentação do

Código do Trabalho, não é, em princípio, compatível com as exigências ligadas ao funcionamento das unidades de cuidados intensivos nem com a atual estrutura de afetação de recursos».

Assim, no domínio subjetivo dos profissionais operando em setores de trabalho onde o fator articulação com os demais se mostra decisivo, essencial, é de inviabilizar qualquer pedido de flexibilidade.

Na verdade, a previsão normativa do regime de horário flexível, quanto a profissionais de áreas sensíveis ou de elevada complexidade e de efetivação colegial, articulada, como sucede com os profissionais enfermeiros e outros intervindo em trabalho de equipa, não consagra um verdadeiro direito subjetivo a trabalharem horário flexível, entendido como aquele em que «o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário» (art. 792/2 da RCT)

Isso mesmo resulta da faculdade legal de a entidade empregadora «recusar o pedido com o fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço» o que nos remete para a situação concreta de uma trabalhador se encontrar integrado na área profissional de Cuidados Intensivos, onde maximamente o trabalho é colegial, de equipa.

Neste domínio há sempre que equacionar os interesses em presença, o instrumental da trabalhadora em vista da proteção da maternidade e o do serviço em concreto, do Centro Hospitalar como entidade assistencial, dirigido à proteção e promoção da saúde dos seus doentes.

Por outro lado, a Senhora Enf.^a ..., enfermeira da área de cuidados Intensivos, ao pedir horário das 09h às 17h que não seria mais do que, afinal, uma «jornada contínua» reportada à situação subjetiva que apresenta e nem constitui um verdadeiro regime de “flexibilidade”».

Acresce que esse horário não coincide com nenhum dos turnos praticados no serviço, deixando horas de cuidados por assegurar (ex. das 08h às 09h) e havendo horas sobrepostas com outros colegas (às 15h entra uma nova equipa ficando horas sobrepostas até às 17h). Tal não assegura a necessária continuidade dos cuidados, gera desperdício de horas e interfere com os horários da restante equipa.

A conferência indiscriminada de horários em prevalência dos interesses individuais

de cada trabalhador interessado teria obviamente consequência nefasta e atingida seriamente a objetivo da prossecução dos fins assistenciais do ...

O ... tentará, como sempre faz, promover a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e familiar e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, sendo que tal promoção, como é óbvio, deve ser prosseguida à custa da observância dos deveres de boa gestão de recursos humanos e de prevalência dos interesses dos doentes e da atividade assistencial.

Entendemos, com base nas normas aplicáveis, que a atribuição de um concreto horário flexível a uma trabalhadora ao abrigo da proteção da maternidade, só pode ter com ponderação do interesse público prosseguido, me face do Serviço de ação médica em concreto, se não houver qualquer afetação dos cuidados assistenciais a prestar.

Isso mesmo impõe a prevalência do interesse público sobre o interesse privado, mesmo quando no domínio da proteção da maternidade.

Uma tal decisão sempre tem de ponderar, ainda, o precedente a criar, de eventual preterição dos interesses assistenciais perante o interesse individual concreto.

Tentaremos contudo, junto da Sra. Enf.^a Diretora, que seja encontrada uma solução de mobilidade interna por forma a que a Requerente possa cumprir o seu horário normal de trabalho semanal sem afetação de período noturno.

Assim, será de indeferir a pretensão da Senhora Enf.^a ...”

Mais se informa que, de acordo com o disposto no n.º 4, do artigo 57.º, da Lei n.º 7/2009, de 12 de agosto, pode V. Ex.. apresentar, no prazo de cinco dias a partir da data de receção desta informação, um pedido de apreciação. (...).”

1.5. A implementação do procedimento em Portugal cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, conforme dispõe o 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 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.*

2.1.2. 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 (...)*” .

2.2. 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 (...)*”.

2.2.1. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13º 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. (…)”

2.2.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59º 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) (…)”

2.2.3. 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.(…)”

2.3. 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) (…).

2.3.1. 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. (…)”

2.3.2. 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”.

2.3.3. 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. (...).”

2.3.4. 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”.

2.3.5. 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. (...);*”.

2.3.6. De referir que nas situações em que possam existir no serviço vários pedidos de valor idêntico à trabalhadora ora protegida especialmente, em eventual colisão de direitos com outros/as trabalhadores/as, se não for possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, deverá ter-se em conta, nomeadamente, 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 ... 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.”*

2.3.7. Se a trabalhadora celebrou um contrato de trabalho em funções públicas aplica-se o mesmo regime, com base no disposto na Lei n.º 59/2008 de 11 de setembro que aprova o *Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas* e estabelece o seguinte :

“(...) Artigo 22.º

Proteção da maternidade, paternidade e adoção

A entrada em vigor do diploma que regular a matéria da proteção da maternidade e da paternidade, revogando as disposições dos artigos 33.º a 52.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e dos artigos 66.º a 113.º da respetiva regulamentação, aprovada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, determina a cessação da vigência dos artigos 24.º a 43.º do Regime e 40.º a 86.º do Regulamento, aplicando-se de imediato aos trabalhadores que exerçam funções públicas, nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas e de nomeação, com as necessárias adaptações, o disposto naqueles diplomas sobre a mesma matéria. (...)”

- 2.4.** 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, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, situações em que 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.
- 2.5.** Neste contexto e da análise em concreto de todo o processado verifica-se que, apesar do Serviço de Recursos Humanos ter procedido ao enquadramento jurídico do pedido da trabalhadora e ter referido no parecer nomeadamente: “(...) *A eventual intenção de recusa terá que ser baseada em fundamentos muito concretos acompanhados de meios de prova adequados, (...) (S.N.)*” a entidade empregadora não mencionou qual o número diário de turnos que são necessários para cobrir o horário do serviço, qual o número de trabalhadores necessários em cada um dos turnos, nem demonstrou suficientemente o modelo de duração e organização do tempo de trabalho, constituindo as aludidas razões, ponto 1.3.1. do presente parecer, meras alegações de índole conclusiva, não permitindo por isso avaliar objetivamente de que forma pode ser prejudicado o funcionamento do Serviço, tal como determina artigos 56.º e 57.º do CT.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pelo Centro Hospitalar de ..., EPE., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ...

3.2. Sobre a matéria convém sublinhar que as entidades empregadoras devem proporcionar às trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, recomendando a CITE que, na elaboração dos horários de trabalho, deve ser facilitada essa mesma conciliação, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, promovendo assim o direito consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 17 DE OUTUBRO DE 2013**