

## PARECER N.º 29/CITE/2013

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, do trabalhador com responsabilidades familiares, ... nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro ...  
Processo n.º 66 – FH/2013

### I – OBJETO

- 1.1. Em 17.01.2013 a CITE recebeu do Serviço de Gestão de Recursos Humanos do ..., solicitação de emissão de parecer prévio à intenção recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador, ..., com a categoria profissional de técnico administrativo, desde 1996, atualmente no arquivo clínico do Instituto, nos termos do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2. Para o efeito a entidade empregadora juntou cópias:
  - Pedido apresentado pelo trabalhador recebido pela entidade empregadora em 21-12-2012, acompanhado de documento de identificação do filho menor de 10 anos de idade, mapa de horários do serviço de arquivo, horário escolar da turma do filho, declaração do horário de trabalho da mulher, carta de acompanhamento de estado de saúde e declaração médica do próprio;
  - Comunicação interna do IPO, de 28.12.2012, sobre o pedido;
  - Carta da entidade empregadora, datada de 08.01.2012, com intenção de recusa do pedido, rececionada pelo trabalhador em 11.01.2013;
  - Apreciação do trabalhador à recusa com registo de entrada no serviço em 14.01.2013.

**1.3.** No pedido de flexibilidade de horário o trabalhador consta o seguinte:

*... Assunto: Requerimento de acordo com o artigo 57º do código de trabalho*

*Eu, ..., com o mecanográfico n.º ..., a exercer funções no arquivo desde setembro 2012, portador do Bilhete de Identidade n.º ..., venho, respeitosamente, pedir a vossa exa., que a partir de 20 de janeiro do ano 2013 e por um período de 18 meses (anexo 1) me seja autorizado a praticar o seguinte horário de trabalho: 8h às 16h. Peço desde já que considere os seguintes fatos e lhes enseje a melhor atuação:*

*No início de novembro do presente ano, fui informado por um colega, que iria sofrer alterações no meu atual horário de trabalho (8h:16h). A referir, que foi uma alteração, unilateral, não fundamentada, ao horário anteriormente acordado e praticado.*

*Acontece, que tenho um filho menor (com 10 anos), que vou buscar à escola e/ou atividades extra curriculares (anexo2), depois da minha saída do emprego; dado que a minha esposa sai às 19:30h. (anexo3).*

*A referir também, que tive problemas de adição, e também síndrome depressiva, e continuo em consultas/tratamento. (Anexo 4)*

*Pelos factos narrados, peço ao Exmo. Sr Dr. ... que a minha situação seja avaliada de forma a que possa manter o mesmo horário que venho a desempenhar atualmente ou seja 8h 16h....*

**1.4.** Na Comunicação Interna do Serviço de Gestão de Doentes, consta o seguinte parecer:

*... Na sequência do requerimento de acordo com o artigo 57.º do código de trabalho do colaborador ... - 1962 informo que o pedido põe em causa a atividade assistencial dos doentes IPO.*

*Pelo que sou a fundamentar:*

*1.O colaborador em causa exerce atividade no Arquivo Clínico da Instituição, serviço de particular importância para o atendimento dos doentes na consulta/tratamento/internamento e bloco operatório, tendo uma tiragem diária de cerca de 1500 processos clínicos;*

2. O horário/escala de trabalho é compreendido entre as 08:00 e as 20:00 em dias úteis e entre as 10:00 e as 18:00 aos fins de semana e feriados;

3. Fazem parte deste serviço 13 colaboradores (incluindo o requerente), onde 3 já se encontram em regime de horário flexível, nos termos requeridos no artigo 57.º do código de trabalho; outros 3 encontram-se autorizados pelo Serviço a praticar regime de horário flexível por incapacidade quer física quer psíquica; 1 colaborador poderá recorrer ao mesmo estatuto que o requerente;

4. Para que o Serviço seja assegurado a equipa tem de estar dividida nos dois turnos existentes (08:00 - 16:00 e 12:00 - 20:00), sendo que 6 colaboradores já se encontram isentos da rotatividade de horário e existe a possibilidade de o requerente e mais 1 colaborador ficarem em regime de horário flexível, dá um total de 8 colaboradores a praticar o horário das 08:00 às 16:00 e 5 a praticar o horário das 12:00 às 20:00 e horário dos fins de semana / feriados. De referir que todos os colaboradores que trabalham aos fins de semana e feriados tem direito ao gozo de uma folga semanal, o Arquivo tem dias em que só tem 4 colaboradores no turno das 12:00 às 16:00;

5. Acrescento ainda o fato de durante o ano os colaboradores gozarem férias e faltas não programadas o que diminui o número de colaboradores escalados no turno das 12:00 às 20:00 causando conflito na gestão da equipa;

6. Os colaboradores do Serviço Gestão de Doentes (SGD) estão sujeitos a mobilidade interna nos diversos serviços que compõem este departamento, pelo que os seus colaboradores têm conhecimento desta prática e estão cientes que o horário de expediente do SGD funciona entre as 08:00 e as 22:00 em dias úteis e não úteis;

7. Qualquer mobilidade interna é sempre comunicada pela direção do serviço ou responsável da área e o colaborador em causa é informado de todo o funcionamento do posto de trabalho;

8. O requerente esteve ausente por um período de 8 meses e foi substituído por um colaborador que praticava horários rotativos favorecendo o serviço. O substituto cessou funções quando o requerente regressou ao trabalho, retomando o requerente a atividade por 38 dias não consecutivos e atualmente encontra-se de

*baixa médica prolongada desde 12-12-2012 e pela conjuntura atual da administração pública não será provável a sua substituição, causando grave impacto no serviço;*

*9. Para finalizar, não poderia deixar de referir que o facto de só existirem 5 colaboradores disponíveis para horário rotativo está a causar desmotivação e sobrecarga nesta equipa podendo conduzir ao seu absentismo....*

**1.4.1.** A entidade empregadora, na exposição de motivos, recusando o pedido vem dizer o seguinte:

*... Assunto: S Requerimento de 20.12.2012; pedido de horário em regime de flexibilidade; trabalhador com filho menor de 12 anos*

*Exmo. Senhor,*

*Pela presente vimos nos termos do art. 57.º do Código do Trabalho, comunicar-lhe que por despacho do Exmo. Senhor Dr. ..., Vogal do Conselho de Administração deste Instituto, datado de 07.01.2013, o seu pedido foi indeferido.*

*Esta decisão fundamenta-se, de acordo com informação do responsável de serviço, «no facto de por em causa a atividade assistencial aos doentes do IPO, uma vez que o Arquivo Clínico é um serviço, de particular importância para o funcionamento e atendimento dos doentes. »*

*Mais informa que «O colaborador em causa exerce atividade no Arquivo Clínico da Instituição, serviço de particular importância para o atendimento dos doentes na consulta/tratamento/internamento e bloco operatório, tendo uma tiragem diária de cerca de 1500 processos clínicos;*

*O horário/escala de trabalho é compreendido entre as 08:00 e as 20:00 em dias úteis e entre as 10:00 e as 18:00 aos fins de semana e feriados;*

*Fazem parte deste serviço 13 colaboradores (incluindo o requerente), onde 3 encontram-se em regime de horário flexível, nos termos requeridos no artigo 57º do Código de Trabalho; outros 3 encontram-se autorizados pelo Serviço a praticar regime de horário flexível por incapacidade quer física quer psíquica; 1 colaborador poderá recorrer ao mesmo estatuto que o requerente.*

*Para que o Serviço seja assegurado a equipa tem de estar dividida nos dois turnos existentes (08:00 - 16:00 e 12:00 - 20:00), sendo que 6 colaboradores já se*

*encontram isentos da rotatividade de horário e existe a possibilidade de o requerente e mais 1 colaborador ficarem em regime de horário flexível, dá um total de 8 colaboradores a praticar o horário das 08:00 às 16:00 e 5 a praticar o horário das 12:00 às 20:00 e horário dos fins de semana / feriados. De referir que todos os colaboradores que trabalham aos fins de semana e feriados têm direito ao gozo de uma folga semanal, o Arquivo tem dias em que só tem 4 colaboradores no turno das 12:00 às 16:00;*

*Acrescento ainda o facto de durante o ano os colaboradores gozarem férias e faltas não programadas o que diminui o número de colaboradores escalados no turno das 12:00 às 20:00 causando conflito na gestão da equipa;*

*Os colaboradores do Serviço Gestão de Doentes (SGD) estão sujeitos a mobilidade interna nos diversos serviços que compõem este departamento, pelo que os seus colaboradores têm conhecimento desta prática e estão cientes que o horário de expediente do SGD funciona entre as 08:00 e as 22:00 em dias úteis e não úteis;*

*Qualquer mobilidade interna é sempre comunicada pela direção do serviço ou responsável da área e o colaborador em causa é informado de todo o funcionamento do posto de trabalho;*

*Assim sendo, e pelo exposto, resta concluir que numa instituição de saúde, os interesses e valores assistenciais dos doentes têm de prevalecer, e só num segundo plano se ponderam os interesses dos trabalhadores em saúde.*

*Findo o prazo de 5 dias que dispõe para apresentar de uma apreciação por escrito o IPO vai promover que a sua pretensão de horário seja avaliada pela «Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego», prevista na legislação laboral....*

**1.5.** Na apreciação à recusa pelo trabalhador consta o seguinte:

*... Assunto: Apreciação ao Indeferimento do pedido de horário em regime de flexibilidade; trabalhador com filho menor de 12 anos.*

*Exmo. Sr. Dr.:*

*No arquivo estou há apenas quatro meses, mas adaptei-me bastante bem e gostaria de manter o meu lugar. Mas se não for possível existem no serviço de gestão de doentes vários postos de trabalho com horário não rotativo. Num dos pontos do indeferimento é referido que fazem parte dos serviços arquivo 13*

*colaboradores, quando no horário Arquivo (que anexo) tem 18 colaboradores. É referido também - “ colaborador poderá recorrer ao mesmo estatuto que o requerente”.?? Não dá para entender o que hipoteticamente poderá vir a acontecer, tem a ver com o meu pedido. E ainda que 6 colaboradores já se encontram isentos da rotatividade de horário; quando dois parágrafos abaixo é dito o seguinte que passo a citar:*

*Os colaboradores do serviço de gestão de doentes (SGD) estão sujeitos a mobilidade interna nos diversos serviços que compõem este departamento, pelo que os seus colaboradores têm conhecimento desta pratica e estão cientes que o horário de expediente do SGD funciona entre as 08:00 e as 22:00 em dias úteis e não úteis.*

*O que revela alguma má vontade, da parte do responsável pela informação, e creio que no próprio arquivo é possível manter-me em horário não rotativo, pois até à minha chegada (quatro meses atrás) tudo funcionava.*

*Apelo mais uma vez á vossa consideração, cumprirei de igual forma o número de horas diárias que sou obrigado a cumprir. Nunca quis prejudicar o serviço, nem os meus colegas, até porque estou nesta instituição desde 1996 e nunca tive qualquer problema, sempre estive disponível para quando precisaram; e quem me conhece sabe que é verdade.*

*Já assegurei o serviço de Gestão de doentes (diretor de serviço), na ausência do responsável, pelo mesmo, durante dois meses; posteriormente fui coordenador da central transportes; anatomia patológica e medicina física; por isso, como podem verificar “conheço bem os cantos à casa”, e na categoria de assistente técnico poderei trabalhar em qualquer outro serviço.*

*Peço compreensão, como referi no requerimento datado de 20 de dezembro 2012, não estou a pedir flexibilidade porque me apetece, mas sim por extrema necessidade, porque não tenho outra alternativa. A empresa da minha esposa é uma micro empresa com apenas uma funcionária na função dela; saindo pelas 19:30, às vezes mais tarde; é assistente médica e depende do horário da última consulta.*

*Lamento imenso o fundamento da responsável pelo serviço, visto ter sido informado pelo coordenador do arquivo clínico, que os processos estão a ser*

*informatizados, por isso a tendência é a diminuição de saída de processos e em consequência a redução do número de funcionários no mesmo.*

*Mas como referi não me surpreende, pois tenho sido vítima de perseguição por parte da responsável pelo serviço de gestão de doentes, nos últimos tempos, o que me tem levado com alguma regularidade a consultas de psiquiatria (conforme relatório médico anexado anteriormente). Nunca falei nisto com receio de represálias. E prefiro esquecer, ignorar e fazer o meu trabalho.*

*Certamente existem soluções, pois no serviço do arquivo tenho colegas sem motivos aparentes e tem horário fixo, não é conforme me foi descrito nos motivos do indeferimento. Irei com todo o rigor e responsabilidade manter as minhas funções e obrigações de forma a manter o bom funcionamento desta instituição, como sempre o fiz. Espero o mesmo respeito e consideração da vossa parte.*

*Com os melhores Cumprimentos*

...

## 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.

**2.1.1.** 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 (...)* .

**2.2.** Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da Republica 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 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. (...)*”.

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

**2.2.3.** 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.** 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 da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) 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; ...*

**2.3.1.** 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) (...).

**2.3.2.** 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.(...)”*

**2.3.3.** 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”.*

**2.3.4.** Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57º 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. (...).”

**2.3.5.** 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”.

**2.3.6.** E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) nº 2 do artigo 212º 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.** Da análise do processo e por se verificar que no serviço onde o trabalhador ora em causa exerce funções existe um número significativo de trabalhadores que usufruem de flexibilidade ao abrigo do mesmo regime legal, bem como outros ao abrigo de outros regimes, tal como indica a entidade empregadora, poderemos estar perante uma eventual colisão de direitos, pelo que convirá chamar à colação o

teor do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que veio esclarecer o seguinte: “... 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 (agora 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. ...”.

- 2.5.** Acresce referir que o regime de flexibilidade de horário se aplica aos trabalhadores contratados em regime de contrato de trabalho em funções públicas, nos termos do disposto na Lei n.º 59/2008 Lei n.º 59/2008 de 11 de setembro que aprova o *Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas*:

*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...*

- 2.6.** Na sequência do exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *Sub Judice*, de salientar 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, devendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, 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.

- 2.7.** Nestas circunstâncias tendo em conta o pedido formulado pelo trabalhador, ponto 1.3 do parecer, a fundamentação apresentada pela entidade empregadora no ponto 1.4, afigura-se-nos de relevar a especificidade do serviço onde o trabalhador executa funções - arquivo clínico do ... – servindo cerca de 1500 processos diários, consulta, tratamento e internamento de doentes, bem como a existência de vários trabalhadores em regime de horário flexível e outros regimes equiparados, como referimos no ponto 2.5, do presente parecer, considerando-se pertinente a fundamentação da intenção de recusa, devendo, no entanto, a entidade empregadora proceder ao estudo e conciliação de todos os horários, por forma a que os trabalhadores e trabalhadoras sejam tratados em igualdade de condições .

### **III – EM CONCLUSÃO**

- 3.1.** Na sequência de todo o exposto, a CITE delibera não se opor à recusa formulada pelo Instituto ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares, ... .
- 3.2.** Tendo em conta que a entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, a CITE recomenda que na elaboração dos horários de trabalho, deve ser-lhe facilitada essa mesma conciliação, em conjunto com os outros trabalhadores/as que estejam nas mesmas situações ou equiparadas, nos

termos do disposto no n.º 3 do artigo 127º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212º do Código do Trabalho, e Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, promovendo assim o direito consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 8 DE FEVEREIRO DE 2013, COM O VOTO DE QUALIDADE DA PRESIDENTE DA CITE, AO ABRIGO DO DISPOSTO NO N.º 3 DO DECRETO-LEI N.º 76/2012 DE 26 DE MARÇO, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES (UGT), DO REPRESENTANTE DA COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO (CIG), E DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP IN), QUE DITOU PARA A ATA A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:**

**“OS FUNDAMENTOS DA ENTIDADE EMPREGADORA NÃO VÃO AO ENCONTRO DOS FUNDAMENTOS QUE A LEI ESTABELECE EM MATÉRIA DE RECUSA DO PEDIDO DO PEDIDO DE HORÁRIO FLEXÍVEL, CONSIDERANDO AINDA QUE OS MOTIVOS INVOCADOS PELO TRABALHADOR DEMONSTRAM CABALMENTE SER POSSÍVEL ORGANIZAR O SERVIÇO DE MOLDE A CONFIGURAR A CONCESSÃO DESTE REGIME DE FLEXIBILIDADE DOS TRABALHADORES, PELAS RAZÕES EXPOSTAS.”**