

PARECER N.º 174/CITE/2014

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 506 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 2.06.2014, do CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no Serviço de Cirurgia Geral Mulheres, conforme se transcreve:

“Boa tarde,

Cumpr-me enviar a V. EX.ª, o pedido de horário flexível da trabalhadora, ..., com o n.º mec. ..., a exercer funções no serviço de cirurgia geral mulheres deste Centro Hospitalar, que mereceu parecer não favorável por parte desta Instituição.

Junto se anexa a apreciação do horário flexível entregue pela a trabalhadora. Em virtude de não ser intenção do Centro Hospitalar ... prejudicar a trabalhadora em questão, solicitamos análise e informação relativamente a este processo.”

1.1.1. O pedido apresentado pela trabalhadora e datado de 14.05.2014 é formulado nos termos que se transcrevem:

“Assunto:

Requerimento Horário Flexível Art.º 56.º e 57.º do Código Trabalho

Exmo. Senhor Presidente,

..., com n.º mec. ..., com a categoria de Enfermeira, no Serviço de Cirurgia Geral Mulheres, NIF. ..., vem solicitar o gozo de Horário Flexível de Trabalhador com Responsabilidades Familiares, nos termos do disposto no Art.º 56.º e 57.º do Código de Trabalho, para acompanhamento do seu filho ..., nascido a 18/02/2014, que consigo reside em comunhão de mesa e habitação.

O pai do menor, ... também é Enfermeiro neste mesmo Centro Hospitalar, acumulando com o trabalho em regime de prestação de serviços no Hospital CUF Porto, onde tem horário por turnos (conforme declaração que junta como doc. n.º 1).

O menor já se encontra inscrito em creche, a qual tem o horário de funcionamento entre as 07h00 e as 19h00 (conforme doc. n.º 2).

Considerando que o seu agregado não tem familiares próximos com disponibilidade para acompanhamento do menor fora do horário da creche e considerando a distância entre a creche e o Centro Hospitalar, a signatária requer que o seu horário seja distribuído entre 2ª e 6ª feira, desde que dias úteis, entre as 08h00 e as 18h00.

A signatária requer que o Horário Flexível seja aplicado logo que regresse ao serviço após licença de maternidade e que perdure enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam, até ao limite legalmente previsto dos 12 anos do menor.

A signatária entende que o seu pedido é razoável e proporcional e perfeitamente aplicável no contexto do serviço onde trabalha, a dimensão do Centro Hospitalar e o n.º de trabalhadores ao serviço.

Junta ainda: Atestado do Agregado familiar emitido pela ..., cópia dos Cartões de Cidadão (signatária, menor e progenitor)”

1.1.2. Por documento não assinado mas datado de 26.05.2014 a entidade empregadora responde à trabalhadora requerente, conforme se transcreve:

“Serviço: Serviço de Gestão de Recursos Humanos (GRH)

Data: 26/05/14

Remetente: ...

Destinatário: Exma. Sr.^a ... _ Enfermeira

Serviço Cirurgia Mulheres

Assunto: Resposta de flexibilidade de horário

Vimos por este meio levar ao conhecimento de V. Ex.a que, o pedido de horário flexível para a assistência a filho menor, mereceu o despacho que se anexa.

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.^a apresentar, no prazo de cinco dias a partir da data de receção desta informação, um pedido de apreciação.

Cumprimentos,

Diretor de Serviço”

1.1.3. Constan do processo dois documentos cujo conteúdo se transcreve:

“Data do Documento 16/05/14

(...)

Destinatário UAG Cirurgia

Assunto Horário flexível de Trabalhador com Responsabilidades Familiares_1512

..., enfermeira, a exercer funções no Serviço de Cirurgia Mulheres, 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 do filho nascido a 28/04-2009, pelo que informamos V. Exa. do seguinte:

- O usufruto do horário flexível não pode ultrapassar os 12 anos de idade das crianças;*
- O horário de trabalho pretendido é:*
- “horário seja distribuído entre 2ª e 6ª feira, desde que dias úteis, entre as 08.00h e as 18.00h...”*

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 à trabalhadora, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, 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 15-06-2014, depois de decorrido o pré-aviso mínimo de 30 dias de acordo com o previsto no n.º 1 do art.º 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Pelo exposto solicita-se informação relativamente ao pedido, até ao próximo dia 27/05/2014.

Cumprimentos,

Diretor de Serviço”

“À Enf.ª Chefe

...

Para analisar e informar

2014/05/20

(...)

Enf. Supervisor”

“Exmo. Sr. Enfermeiro Supervisor

...

Para cumprir esta necessidade, seremos obrigados a atribuir à requerente, horário das 8h às 15:30h que se integra dentro do intervalo solicitado, sendo também necessário de quando em vez trabalhar aos fins de semana, para cumprimento da carga horária prevista legalmente para cada semana.

Esta, será a única forma de ir ao encontro do pretendido. No entanto, refiro que prejudica os restantes enfermeiros da equipa que terão que ficar sobrecarregados com os turnos da tarde e noite.

Informo ainda que neste serviço, há mais uma enfermeira nestas condições e ainda outras quatro de amamentação. Ainda de referir que no serviço, há várias potenciais candidatas a ter este tipo de horário que se o virem facilitado, também o solicitam. Mais informo que após um ano a enfermeira terá que solicitar a renovação do horário flexível.

22/05/2014

Atenciosamente

Enf. Chefe”

“Ao SGRH

Concordo com a informação da enf.^a Chefe do Serviço

Enviar tb a resposta em gestão documental

Cumprimentos

2014/05/23

(...)

Enf. Supervisor”

1.1.4. Por carta datada de 30.05.2014, a trabalhadora confirma a receção da intenção de

recusa e aprecia a referida intenção nos seguintes termos:

“Assunto:

Apreciação Resposta de Flexibilidade de Horário_1512

Exmo. Senhor Presidente,

..., com n.º mec. ..., com a categoria de Enfermeira, no Serviço de Cirurgia Geral Mulheres, NIF. ..., em resposta ao despacho emitido pelo Serviço de Gestão de Recursos Humanos em 26/05/2014 referente ao pedido Horário Flexível de Trabalhador com Responsabilidades Familiares, nos termos do disposto no art.º 56.º e 57.º do Código de Trabalho, para acompanhamento do seu filho ..., nascido a 18/02/2014, que consigo reside em comunhão de mesa e habitação, vem apresentar a sua apreciação ao mesmo nos seguintes termos:

Apesar de lhe ter sido atribuído o horário fixo das 8h00 às 15h30, integrando-se assim no intervalo solicitado para acompanhamento do menor a seu cargo, é referido que será necessário “de quando em vez, trabalhar aos fins de semana, para cumprimento da carga horária prevista legalmente para cada semana”. Ora, a signatária não concorda com a imposição de trabalhar em fins de semana e feriados, uma vez que, tal como já referido no seu pedido inicial, o pai do menor faz turnos ao fim de semana e feriados, o que impossibilitará a signatária de trabalhar além dos dias úteis, já que não dispõe de ajuda familiar para acompanhar o menor na sua ausência.

Mais se diga que bastaria o seu horário ser alargado até às 16h00, portanto, em mais 30 minutos diários, para conseguir completar a sua carga horária de 40h semanais.

Relativamente às contingências do serviço onde presta o seu trabalho, não compreende a signatária a sua referência, já que no mesmo trabalham dezenas de enfermeiros e apenas é referido no despacho que “há mais uma enfermeira nestas condições e ainda outras quatro de amamentação”, referindo assim apenas 5 trabalhadoras.

De todo o modo, e caso entenda que de facto será impossível a atribuição de horário flexível nos termos requeridos, entre as 8h00 e as 16h00 (ou outro desde que no intervalo entre as 08h00 e as 18h00) e apenas em dias úteis, a signatária

não se opõe à sua transferência para outro serviço do Centro Hospitalar, onde tal seja possível.

A signatária reitera que, no seu entendimento, o seu pedido é razoável e proporcional e perfeitamente aplicável no contexto do serviço onde trabalha, a dimensão do Centro Hospitalar e o de trabalhadores ao serviço.

Deverá assim ser cumprido o disposto no n.º 5 do art.º 57.º do Código de Trabalho.”

- 1.2.** São ainda juntos ao processo, o mapa de horários referente ao Serviço de Cirurgia Geral Mulheres requerido pela CITE, e os seguintes elementos:
- Atestado da Junta de Freguesia de ..., de 30.04.2014;
 - Declaração do Hospital ..., de 5.05.2014;
 - Declaração do Centro Social Paroquial do ..., de 5.05.2014;
 - Cópia de cartões do cidadão;
 - Documento com cinco folhas, contendo Parecer/Despacho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“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. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

- 2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à 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.”*

- 2.3.** Recentemente 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).
- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores em funções públicas por remissão do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprovou o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.
- 2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe *“horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”*, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de

horário flexível.

2.5.1. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.5.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador 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/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.5.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.5.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.6. Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou

¹ Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.6.1. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.7. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

2.8. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.9.** A trabalhadora requerente solicitou, nos termos previstos nos artigos 56.^o e 57.^o do Código do Trabalho que *“o seu horário seja distribuído entre 2.^a e 6.^a feira, desde que dias úteis, entre as 08h00 e as 18h00 (...) até ao limite legalmente previsto dos 12 anos do menor”, “nascido a 18/02/2014, que consigo reside em comunhão de mesa e habitação.”*
- 2.10.** Como fundamentos para a intenção de recusa, a entidade empregadora alegou o seguinte que se retira dos documentos transcritos neste parecer:
- *“Para cumprir esta necessidade, seremos obrigados a atribuir à requerente, horário das 8h às 15:30h que se integra dentro do intervalo solicitado, sendo também necessário de quando em vez, trabalhar aos fins de semana, para cumprimento da carga horária prevista legalmente para cada semana. Esta, será a única forma de ir ao encontro do pretendido.”;*
 - *“prejudica os restantes enfermeiros da equipa que terão que ficar sobrecarregados com os turnos da tarde e noite.”;*
 - *“há mais uma enfermeira nestas condições e ainda outras quatro de amamentação.”;*
 - *“há várias potenciais candidatas a ter este tipo de horário que se o virem facilitado, também o solicitam.”;*
 - *“após um ano a enfermeira terá de solicitar a renovação do horário flexível.”*
- 2.8.** Em face da intenção de recusa a trabalhadora veio, em sede de apreciação, referir que *“não concorda com a imposição de trabalhar em fins de semana e feriados, uma vez que, (...) o pai do menor faz turnos ao fim de semana e feriados”* e que *“bastaria o seu horário ser alargado até às 16h00, portanto, em mais 30 minutos diários, para conseguir completar a sua carga horária de 40h semanais.”*. Mais referiu *“não se opõe à sua transferência para outro serviço do Centro Hospitalar”* onde possa realizar o horário solicitado, mas que *“no seu entendimento, o seu pedido é razoável e proporcional e perfeitamente aplicável no contexto do serviço onde trabalha”*.

- 2.9.** A trabalhadora requereu um horário flexível por um período de tempo longo. No entanto, a entidade empregadora alegou a necessidade de decorrido um ano ter de ser novamente solicitada a renovação do horário flexível, sem indicação das razões ligadas ao funcionamento do Serviço de Cirurgia Geral Mulheres que justificariam essa necessidade.
- Neste sentido, e ainda que na ausência de fundamentos alegados pela entidade empregadora, importa referir que tem sido entendimento desta Comissão (Parecer n.º 70/CITE/2012) que: *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”*
- 2.10.** Sem embargo de eventuais alterações das circunstâncias importa analisar as que neste momento obstam à concessão do pedido.
- 2.11.** É motivação da recusa o facto de ser apenas possível a concessão do horário 8.00h / 15.30h, com prestação pontual de trabalho ao fim de semana de forma a completar as 40 horas semanais de trabalho, sem concretização dos motivos pelos quais só aquele horário pode ser concedido à trabalhadora, e quais os motivos pelos quais a sua prestação de trabalho aos fins de semana é essencial para o serviço.
- 2.12.** Mencione-se, ainda, que de acordo com o mapa de horários praticados no Serviço de Cirurgia Geral Mulheres, no mês de maio de 2014, existem sete equipas – seis equipas da letra A à letra F, com sete elementos cada uma e uma equipa com três elementos, um dos quais a trabalhadora requerente.
- São distribuídos sete horários, dos quais apenas dois se enquadram na amplitude indicada pela trabalhadora (8.00h/18.00h): 8.00h/15.30h ou 8.00h/16.00h.
- 2.13.** Importa realçar que a trabalhadora ao indicar, na apreciação à intenção de recusa que entre as 8.00h e as 16.00h de segunda a sexta feira conseguiria cumprir as 40

horas semanais a que está obrigada, omitiu a necessária existência de um intervalo de descanso, requisito de conteúdo do horário flexível nos termos previstos na alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.14.** Assim, embora não exista, na organização atual do Serviço de Cirurgia Mulheres um turno que permita à trabalhadora a prestação de 40 horas semanais de segunda a sexta feira, contemplando, em cada dia de trabalho, um intervalo de descanso cuja duração não deverá ser inferior a 30 minutos², a verdade é que no processo em análise a entidade empregadora entendeu não apresentar fundamentos relacionados com o funcionamento do Serviço de Cirurgia Mulheres, designadamente, razões ligadas ao funcionamento das diversas equipas que asseguram a prestação de cuidados de enfermagem no serviço em análise, que impossibilitassem a elaboração um horário flexível, tal como requerido pela trabalhadora, e optou por não fundamentar, na realidade atual do Serviço, a possibilidade de conceder o horário 8.00h/15.30h e a impossibilidade de conceder o horário M6: 8.00h/16.00h, com descanso semanal e descanso complementar aos sábados, domingos e feriados, como já acontece com um elemento da equipa F, ...
- 2.15.** Neste sentido, e ainda que seja concedida a possibilidade da trabalhadora prestar a sua atividade entre as 8.00h e as 15.30h, devendo compensar o tempo em falta em alguns fins de semana, como já se verifica “*neste serviço (...) uma enfermeira nestas condições*”, na equipa à qual pertence a trabalhadora requerente, no caso a colega ... no horário M: 8.00h/15.30h, com prestação de trabalho apenas num sábado e num feriado no mês de maio, a verdade é que a intenção de recusa deve apresentar os fundamento que obstam à elaboração de um horário flexível nos termos requeridos pela trabalhadora, ou seja, a prestação de trabalho, apenas, de segunda a sexta feira e numa amplitude entre as 8.00h e as 18.00h.

² Consultar o Parecer n.º 15/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt.

- 2.16.** Assim, não é possível à CITE concluir, com base nos fundamentos invocados, que na organização atual do Serviço de Cirurgia Geral Mulheres não possa ser concedido, em absoluto, o que é requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares.
- 2.17.** Sem embargo da conclusão alcançada no processo em análise, enfatiza-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.18.** Neste sentido, a CITE tem vindo a alertar para a necessidade das entidade empregadoras, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como são os casos em que várias trabalhadoras com filhos menores de 12 anos solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível), para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, distribua equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos.
- 2.19.** E tem, igualmente, referido que nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço em causa poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente pelos/as trabalhadores/as com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento do serviço nos horários a descoberto.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à recusa do pedido formulado pela trabalhadora ..., uma vez que o CENTRO HOSPITALAR ... E.P.E, não alegou motivos devidamente justificados que demonstrassem a impossibilidade absoluta de concessão do horário requerido.
- 3.2.** A CITE recomenda ao CENTRO HOSPITALAR ... que elabore o horário flexível tal como requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares e promova, sempre que possível, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 23 DE JUNHO DE 2014**