

PARECER N.º 283/CITE/2017

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 718-FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 03.05.2017, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“Anexos: PROCESSO RECUSA HORARIO FLEXIVEL_ENF.pdf

Junto se envia cópia do pedido de parecer prévio relativo à recusa de regime de horário flexível requerido pela colaboradora

Oportunamente, o referido processo será remetido por correio.

“Assunto: Parecer Prévio

Recusa regime de horário flexível — ...

Serve o presente para remeter a V. Exas. o processo relativo à recusa de regime de horário flexível solicitado pela colaboradora supra identificada.

Assim, junto se envia:

- a) Cópia do pedido apresentado pela colaboradora rececionado a 07 de Abril de 2017;*
- b) Cópia da intenção de recusa da entidade empregadora, remetida em 27 de Abril de 2017, por correio eletrónico, e, posteriormente, sob registo n.º RD 889050135 PT;*
- c) Comprovativo da receção, em 27 de Abril de 2017, da intenção de recusa, por parte da colaboradora;*

Considerando que, a colaboradora detinha o ónus de, em cinco dias a partir da receção, se pronunciar, nos termos previstos no n.º 4 do art. 57º do Código de

Trabalho, e não tendo sido rececionada qualquer pronúncia até à presente data, junto se remete o respetivo processo para parecer, nos termos legais.

Mais se informa que, e não obstante o processo ter seguido os seus trâmites normais, foram solicitados documentos à profissional, não tendo, até à presente data, sido satisfeita a pretensão do

Ao dispor para qualquer esclarecimento adicional,

Com os melhores cumprimentos,

O Presidente do Conselho de Administração”

- 1.1.1** Em 07.04.2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Eu, ..., Enfermeira a exercer funções no ..., , nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho solicitar a V. Ex.ª que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a 2 filhos menores de doze anos, até completarem esta idade.

Sou casada mas o meu horário atualmente não é compatível com o horário de trabalho do meu marido, para que nos seja possível prestar o apoio necessário aos nossos filhos, visto o mesmo trabalhar em regime de horário rotativo. Assim sendo, solicito um horário das 8h às 16.30h de segunda a sexta-feira, com início a partir de 7 de Maio.

Declaro ainda viverem os menores em comunhão de mesa e habitação com o requerente.

Em anexo apresento:

- *Certidão de Nascimento de ... e ...;*
- *Declaração de trabalho do meu marido com comprovativo de horário.”*

- 1.1.2** Em 27.04.2017 e em 28.4.2017 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora, via email e via postal, o seguinte que, sucintamente, se transcreve:

“De: ...

Enviado: quinta-feira, 27 de abril de 2017 09:19

Para: ...; ...

Cc: ...; ...; ...

Assunto: Horário Flexível Pronúncia ...

Ex.ma Senhora

Enfermeira ...,

Relativamente ao pedido apresentado por V. Exa. de atribuição de horário flexível com fundamento em responsabilidades parentais, serve o presente para lhe remeter a pronúncia do

Oportunamente, o ofício será remetido via CTT."

*"Assunto: Horário Flexível de Trabalhador com responsabilidades familiares
Pronúncia do ...*

Acusamos a receção do pedido de horário flexível datado de 07 de Abril de 2017, cujo teor notámos e em relação ao qual nos cumpre decidir pela respetiva recusa, nos termos e com os fundamentos seguintes:

I.A Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 05/07/2006, 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. »

II. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 08/03/2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, dá orientações, aos Estados Membros, designadamente, quanto à 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 (...)»

III. Neste contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 67.º, e sob a epígrafe “Família”: «(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção do sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam o realização pessoal das seus membros(...).»

IV. Igualmente, dispõe o art. 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” que «(...) 1 Os pais e as mães têm direito à proteção do 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. (...)».

V. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02.

VI. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, disciplina no n.º 1. que «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 o trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambas”.

VII. Concretiza o n.º 2 o que é entendido como horário flexível, ie, «(...) aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário” e que na sua elaboração deverá, nos termos do n.º 3:

- 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.

VIII. «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.» n.º 4

IX. Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o trabalhador prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.

X. Do requerimento apresentado, em que solicita o horário de 2ª a 6ª, das 8h às 16h30, com o objetivo de prestar assistência inadiável e imprescindível aos filhos menores, e não obstante, referir que o outro progenitor pratica um horário rotativo, ambas as alegações não são concretizadas, designadamente, na impossibilidade de suporte familiar quando ambos os progenitores se encontram a trabalhar no mesmo horário.

XI. Acresce que, nos parece inverosímil que trabalhando o outro progenitor na área da restauração — estabelecimento comercial propriedade do progenitor daquele e avô os menores — que o mesmo se encontra aberto em horário contínuo, de 2ª a Domingo, das 0h às 24h.

XII. Considerações à parte, verifica-se que V. Exa. requer um horário fixo (Atento o teor do requerimento que se transcreve: «Assim sendo, solicito um horário das 8h às 16h30 de segunda a sexta-feira (...)»), depreendendo-se que contempla intervalo de descanso nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

XIII. De salientar que o intervalo de descanso não cumpre o estipulado no n.º 4 do mencionado artigo 56.º porquanto apenas contempla 30 minutos para tanto.

XIV. Aquando da celebração do contrato de trabalho, V. Exa. obrigou-se à prestação de uma carga horária semanal de 40h, sendo o horário a elaborar pela ..., de acordo com o serviço de colocação, bem como organização, esquema e escala de funcionamento daquele.

XV. Efetivamente, no local onde se encontra colocada — ..., —, tem um horário de funcionamento das 8h às 20h, dividido em dois turnos, verificando-se a prestação contínua de cuidados aos doentes.

XVI. No entanto, atualmente, e desde 01/04/2015, o horário praticado por V. Exa. é de 2ª a 6ª, com horários rotativos nos seguintes termos: 12h às 20h, 10h às 18h ou 8h às 16h, ie, uma rotatividade diferente da praticada nos restantes serviços em que outros colaboradores do mesmo grupo profissional desempenham funções.

XVII. De salientar que, no serviço em questão, no período compreendido entre Janeiro e Novembro de 2016, verificou-se os seguintes movimentos de doentes:

(...)

XVIII. Como é do conhecimento, o IPCLFG é uma pessoa coletiva de direito público que tem por missão a prestação de cuidados de saúde especializados na área da doença

XIX. Como é público e notório, a atividade ... em geral e em particular a atividade clínica desenrola-se quase em exclusividade, numa forma contínua, pelo que a estrutura de afetação dos seus trabalhadores terá de acompanhar essa particularidade.

xx. O mesmo se terá que dizer relativamente aos colaboradores que integram a carreira de enfermagem, na qual, V. Exa. se integra, dadas as importantes funções que realizam, no âmbito da atividade clínica.

XXI. Acresce que, se tem verificado uma redução de efetivos no grupo profissional de enfermeiros, bem como um aumento das ausências, por motivos diversos.

XXII. Do exposto, resulta manifestamente impossível a acomodação de todos os pedidos de horários de trabalho com as especificidades que V. Exa. requereu, sob pena de se comprometer séria e definitivamente o cumprimento da missão da instituição, o mesmo é dizer, o direito ao acesso a cuidados de saúde dos cidadãos, numa área tão sensível como é a

XXIII. Face ao exposto, e de forma a garantir a igualdade entre os progenitores — sendo que o outro tem, alegadamente, uma atividade profissional existente com carga horária extensa e imprevisível, que se estende durante a semana e fins-de-semana — propõe o ... o seguinte:

A atribuição de horário flexível nos termos estritamente previstos legalmente, que o mesmo é dizer, preservando a integralidade do cumprimento do PNT em cinco dias por semana, com folgas rotativas, com os seguintes inícios e termos do trabalho normal diário:

- a) Turno da Manhã — plataforma móvel entre as 8h e as 10h30 e entre as 14h30 e as 11h, devendo a plataforma fixa ser interrompida por um período de descanso de 1h;*
- b) Turno da Tarde — plataforma móvel entre as 14h e as 16h30 e entre as 21h30 e as 23h, devendo a plataforma fixa ser interrompida por um período de descanso de 1h;*
- c) Turno da Noite — plataforma móvel entre as 23h e as 1h e entre as 06h30 e as 8h, devendo a plataforma fixa ser interrompida por um período de descanso de 1h.*

XIX. É por demais evidente, face aos factos que aqui se expõem que estamos perante uma situação de exigência imperiosa de funcionamento do ..., motivo pelo qual é manifestamente impossível atender à solicitação de V. Exa., pelo menos na forma como configura o pedido.

XX. Infelizmente, a natureza da atividade ... condiciona a existência de especificidades que oneram numa forma significativa, o trabalho e a vida dos seus profissionais, mas esse reconhecimento e respetiva compensação terá de ser efetuado em sede própria não colocando em risco os direitos, liberdades e garantias dos cidadãos.

XXI. Acresce que, o direito de proteção da parentalidade se concretiza, igualmente, numa lógica de responsabilidades parentais partilhadas.

XXII. Ou seja não se vislumbra qual a razão pela qual, tendo ambos os progenitores, atividade profissional exigente, seja o Serviço Nacional de Saúde o único a ter de assegurar, a concretização do direito à parentalidade, através da concessão de horário flexível, pondo em causa, o valor da saúde constitucionalmente garantida.

NESTES TERMOS, e caso não considere aceitar a proposta supra:

- a) O ... vem por este meio pronunciar-se pela recusa de atribuição de horário conforme é solicitado pelas razões supra expostas, designadamente, as exigências imperiosas do funcionamento do ...;*
- b) De salientar que, caso o horário flexível seja concedido, o mesmo deverá conter intervalo de descanso, no estrito cumprimento da lei, sendo cumprido nos termos proposto pelo ..., por assim, garantir o funcionamento da instituição, bem como assim, a conciliação da vida profissional e da vida familiar dos seus colaboradores."*

1.1.3 A trabalhadora recebeu a intenção de recusa, via postal em 2.05.2017 e a entidade empregadora solicitou parecer à CITE em 03.05.2017, afirmando que:
" Considerando que, a colaboradora detinha o ónus de, em cinco dias a partir da receção, se pronunciar, nos termos previstos no n.º 4 do art. 57.º do Código do Trabalho, e não tendo sido rececionada qualquer pronúncia até à presente data, junto se remete o respetivo processo para parecer, nos termos legais."

1.1.4 Do processo consta um email de 26.04.2017, cujo conteúdo se transcreve:

"Assunto: Horário flexível

Controlo: Destinatário Entrega ... Entregue: 26-04-2017 11:54

... Entregue: 26-04-2017 11:54

Ex.ma Senhora

Enfermeira ...,

No que concerne ao pedido de horário flexível solicita-se que, relativamente à declaração da entidade empregadora do outro progenitor, seja emitida nova declaração de onde conste qual a relação laboral existente, bem como qual a qualidade em que o declarante subscreve a declaração.

Melhores cumprimentos,"

- 1.1.5** Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Email de 27.04.2017, comprovativo do envio da intenção de recusa; Cópia de declaração de ...; Cópias de dois Assentos de Nascimentos e respetivo certificados.
- 1.1.6** Em 16.05.2017 a entidade empregadora remete à CITE a apreciação da trabalhadora, conforme se transcreve:

"Eu, ..., enfermeira no ..., com o número mecanográfico ..., venho por este meio comunicar que recebi no passado dia 02/05/2017 a carta referindo a vossa decisão de recusa ao meu pedido de horário flexível de 2.ª a 6.ª feira, no domínio da proteção da maternidade, justificando estar perante uma situação de exigência imperiosa de, funcionamento do

Em 2010 aquando da minha primeira gravidez fiz um pedido verbal de horário das 8 às 16h à Sra. Enf.ª Chefe do Serviço de ... devido à incompatibilidade de horário com o trabalho do meu marido, o qual me foi concedido durante 4 anos, mas sem haver um pedido formalizado. Em 2014 aquando da minha segunda gravidez sou transferida para o Serviço de ... (sem o ter solicitado) e sou confrontada com o facto de cumprir um horário de roulement, quando a minha situação familiar se mantinha como em 2010. Enquanto usufruí do horário de amamentação foi-me possível realizar o horário das 8h-16h incluindo fins-de-semana, mas assim que terminasse o horário de amamentação teria de fazer

horário rotativo. Assim, na altura faço um pedido de transferência para um serviço onde me fosse possível praticar um horário da 8h-16h, quando as primeiras opções foram recusadas (serviços com horário de funcionamento das 8h-16h) e a única opção seria o ..., em que se cumpre um horário das 8h-20h de segunda a sexta feira com turnos das 8h-16h; das 10h-18h e das 12h-20h, incluindo feriados das 8h-16h, e sou transferida no dia 01/04/2017.

A minha situação familiar ao longo destes dois anos foi-se modificando, e apesar de o meu marido trabalhar no estabelecimento do seu progenitor, este não deixa de ser um empregador como outro qualquer. O estabelecimento não se encontra aberto 24 h por dia mas sim das 10h até muitas vezes às 24h, consoante a necessidade e o trabalho existente. Está aberto de segunda feira a sábado. O horário do meu marido apesar de rotativo é principalmente à hora do jantar e fecho do restaurante, uma vez que devido aos problemas de saúde do meu sogro que se instalaram ao longo deste tempo (...) o meu marido tem de dar mais apoio e assegurar juntamente com a minha sogra (no restaurante apenas trabalham o meu sogro, a minha sogra e o meu marido) o fim do dia e o fecho do restaurante, mas por necessidade muitas vezes presta apoio à hora do almoço. Isto para justificar a dificuldade em conciliar o meu horário quando saio às 20h ou às 18h, pois é-me completamente impossível chegar a tempo de ir buscar os meus filhos aos respetivos estabelecimentos escolares que encerram às 19.30h, uma vez que a minha área de residência é ... e quer utilize transportes públicos ou transporte próprio nunca me é possível chegar a essa hora.

Tendo em conta as necessidades do ..., tendo em conta o número de tratamentos realizados por dia e a falta de recursos humanos, compreendo a dificuldade em atribuir este tipo de horário, contudo existem diversos serviços no ..., em que tal é possível ser concretizado, e existem enfermeiras no ..., que usufruem deste horário (2 pessoas), pelo que tendo em conta a igualdade de direitos enquanto seres humanos e cidadãos portugueses venho solicitar um horário flexível de 2.ª a 6.ª feira. Tendo em conta que o mesmo deverá ter um intervalo de descanso peço que me seja concedido um horário das 8h-17h, indo assim de encontro ao cumprimento

da lei. É de salientar que não peço o direito aos feriados, estando o meu marido a trabalhar, atendendo às necessidades do ..., e porque sendo esporádicos conto com o apoio dos meus pais que vivem no ... (cerca de ... km do ...) levando os meus filhos na véspera e indo buscá-los após sair às 16h, uma vez que não temos outro apoio familiar.

Em conclusão, venho contestar esta decisão expondo a minha situação familiar e a dificuldade em que é conciliar o meu horário com o do meu marido quando faço turnos das 10h-18h e das 12h-20h, no sentido de prestar assistência aos nossos dois filhos menores de 12 anos, que connosco vivem em comunhão de mesa e habitação. Compreendo a dificuldade em dar resposta a todos os pedidos, mas a igualdade de direitos tem de ser mantida e no ... há várias pessoas com este tipo de horário (incluindo no ...) e outras que usufruem de um horário fixo das 8h-16h quando as necessidades familiares e ou individuais já não o justificam. Agradecia então que reavaliassem o meu pedido e se mantiverem a intenção de recusa peço que submetam o processo à entidade competente de avaliação do mesmo para solicitar o parecer prévio”

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. 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.
- 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, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a 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.** 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 doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

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

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. No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de duas crianças menores de 12 idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação, pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, *" das 8h às 16.30h de segunda a sexta-feira,*

com início a partir de 7 de Maio.”

2.10. Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível, foi invocado pela entidade empregadora, sucintamente, o seguinte:

- “ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o trabalhador prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.”;

- “verifica-se que V. Exa. requer um horário fixo (Atento o teor do requerimento que se transcreve: «Assim sendo, solicito um horário das 8h às 16h30 de segunda a sexta-feira (...)»), depreendendo se que contempla intervalo de descanso nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.”;

- “De salientar que o intervalo de descanso não cumpre o estipulado no n.º 4 do mencionado artigo 56.º porquanto apenas contempla 30 minutos para tanto.”

- “Aquando da celebração do contrato de trabalho, V. Exa. obrigou-se à prestação de uma carga horária semanal de 40h, sendo o horário a elaborar pela ..., de acordo com o serviço de colocação, bem como organização, esquema e escala de funcionamento daquele.”;

- “no local onde se encontra colocada — ..., —, tem um horário de funcionamento das 8h às 20h, dividido em dois turnos, verificando-se a prestação contínua de cuidados aos doentes.”;

- “atualmente, e desde 01/04/2015, o horário praticado por V. Exa. é de 2ª a 6ª, com horários rotativos nos seguintes termos: 12h às 20h, 10h às 18h ou 8h às 16h, ie, uma rotatividade diferente da praticada nos restantes serviços em que outros colaboradores do mesmo grupo profissional desempenham funções.”;

- “Como é público e notório, a atividade ... em geral e em particular a atividade clínica desenrola-se quase em exclusividade, numa forma contínua, pelo que a Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

estrutura de afetação dos seus trabalhadores terá de acompanhar essa particularidade.”;

- “Acresce que, se tem verificado uma redução de efetivos no grupo profissional de enfermeiros, bem como um aumento das ausências, por motivos diversos.”;

- “Do exposto, resulta manifestamente impossível a acomodação de todos os pedidos de horários de trabalho com as especificidades que V. Exa. requereu, sob pena de se comprometer séria e definitivamente o cumprimento da missão da instituição, o mesmo é dizer, o direito ao acesso a cuidados de saúde dos cidadãos, numa área tão sensível como é a”;

- “de forma a garantir a igualdade entre os progenitores (...) propõe o ... o seguinte: A atribuição de horário flexível nos termos estritamente previstos legalmente, que o mesmo é dizer, preservando a integralidade do cumprimento do PNT em cinco dias por semana, com folgas rotativas, com os seguintes inícios e termos do trabalho normal diário: a) Turno da Manhã — plataforma móvel entre as 8h e as 10h30 e entre as 14h30 e as 11h, devendo a plataforma fixa ser interrompida por um período de descanso de 1h; b) Turno da Tarde — plataforma móvel entre as 14h e as 16h30 e entre as 21h30 e as 23h, devendo a plataforma fixa ser interrompida por um período de descanso de 1h; c) Turno da Noite — plataforma móvel entre as 23h e as 1h e entre as 06h30 e as 8h, devendo a plataforma fixa ser interrompida por um período de descanso de 1h.”

2.11. Em apreciação a trabalhadora veio, sucintamente referir que: *“ existem enfermeiras no ..., que usufruem deste horário (2 pessoas), pelo que tendo em conta a igualdade de direitos enquanto seres humanos e cidadãos portugueses venho solicitar um horário flexível de 2.^a 6.^a feira. Tendo em conta que o mesmo deverá ter um intervalo de descanso peço que me seja concedido um horário das 8h-17h, indo assim de encontro ao cumprimento da lei. É de salientar que não peço o direito aos feriados, estando o meu marido a trabalhar, atendendo às necessidades do ..., e porque sendo esporádicos conto com o apoio dos meus pais que vivem no Alentejo (cerca de 80km do ...) levando os meus filhos na véspera e indo buscá-los após sair*
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

às 16h, uma vez que não temos outro apoio familiar. Em conclusão, venho contestar esta decisão expondo a minha situação familiar e a dificuldade em que é conciliar o meu horário com o do meu marido quando faço turnos das 10h-18h e das 12h-20h, no sentido de prestar assistência aos nossos dois filhos menores de 12 anos, que connosco vivem em comunhão de mesa e habitação. Compreendo a dificuldade em dar resposta a todos os pedidos, mas a igualdade de direitos tem de ser mantida e no ... há várias pessoas com este tipo de horário (incluindo no ...,) e outras que usufruem de um horário fixo das 8h-16h quando as necessidades familiares e ou individuais já não o justificam."

2.12. Atendendo aos fundamentos invocados pela entidade empregadora importa esclarecer que esta Comissão tem entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.^{3 4}

² Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: "2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa."

⁴ Refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, relativamente ao tempo de trabalho - "determinação quantitativa da prestação de trabalho" que "III. A dimensão temporal da prestação de trabalho de cada trabalhador resulta da conjugação dos
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

- 2.13. Refira-se, ainda, a este respeito que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a sem, no entanto, descuidar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a.
- 2.14. Na verdade, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.15. Importa, igualmente, esclarecer que, no que respeita ao intervalo de descanso no âmbito de um horário flexível elaborado nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é entendimento desta Comissão, nos termos desenvolvidos no Parecer n.º 15/CITE/2010, que o referido intervalo poderá ter a duração de 30 minutos.
- 2.16. Por outro lado, e embora respeitável a preocupação de garantir a prestação de cuidados de saúde e/ou a igualdade entre os progenitores, designadamente face a diversos direitos em equação, como possa ser a existência de outros/as trabalhadores/as a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível por serem trabalhadores/as com responsabilidades familiares, a Comissão, no Parecer n.º 25/CITE/2014, considerou que: *“3.3. O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por*

seguintes parâmetros: a) A duração convencionada (...) b) O período de funcionamento da organização de trabalho (...) c) O horário de trabalho, que é o esquema respeitante a cada trabalhador, no qual se fixa a distribuição das horas do PNT entre os limites do período de funcionamento. Nos termos da lei, cabe ao empregador estabelecê-lo, com observância dos condicionalismos legais (...) O horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso. (...)”, in DIREITO DO TRABALHO, Almedina, 12ª Edição, janeiro de 2004, págs. 331 a 336.

outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.”.

- 2.17.** Aluda-se, ainda, ao Parecer n.º 109/CITE/2016 na parte que esclarece que: “ (...) *2.17. Compete à entidade patronal gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é, em si próprio, também de interesse público, além do mais, por resultar de previsão legal e constitucional.*
- 2.18. Portanto, a entidade patronal deve ponderar todos os direitos e interesses em conflito, o que exige a apreciação, seriação e compatibilização baseada em razões legais ou fundadamente ponderosas.”.*
- 2.18.** Mencione-se que, em alternativa ao solicitado pela trabalhadora a entidade empregadora propõe um horário com prestação de trabalho após às 16.30h e em período noturno, quando afirma no ponto XV da intenção de recusa que o ..., tem um horário de funcionamento das 8h às 20h, dividido em dois turnos.
- 2.19.** Atendendo a que a amplitude horária indicada pela trabalhadora (8.00h/16.30h) permite o cumprimento das 40h semanais de trabalho e contempla um período de 30 minutos para intervalo de descanso, na ausência de fundamentação em exigências imperiosas do funcionamento do ..., designadamente, razões concretas que impossibilitem a afetação de outros/as profissionais de enfermagem aos restantes horários de modo a garantir o funcionamento do serviço até às 20.00h, não se encontra devidamente fundamentada a recusa apresentada.
- 2.20.** E, naturalmente, que nas situações devidamente justificadas em que não exista o número mínimo de profissionais de enfermagem que assegurem os turnos no ..., deverão ser distribuídos esses turnos, equitativamente, pelos/as trabalhadores/as que usufruam de direitos idênticos.
- 2.21.** Por último, e uma vez mais, atendendo ao prazo indicado pela trabalhadora e ao

facto de o direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível poder ser exercido até aos 12 anos dos filhos menores, tem sido entendimento desta Comissão o constante do 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.”.*

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, não se identificaram exigências imperiosas do funcionamento do ..., que inviabilizem o reconhecimento do direito solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares.
- 3.2. Recomendar ao ... que elabore o horário flexível tal como requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 31 DE MAIO DE 2017, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.

