

PARECER N.º 358/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 963-FH/2017

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 16.06.2017, da ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., Técnica de ..., a exercer funções no Serviço ... do ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

Assunto: Pedido de Parecer

Exmos. Senhores,

..., sociedade comercial anónima, com sede na ..., presentemente com o capital social de..., titular do cartão de identificação de pessoa coletiva número ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de ..., sob o mesmo número, vem, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, requerer a V. Exas. a emissão de Parecer Favorável à sua Pretensão, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

- 1. No dia 19 de maio de 2017, a trabalhadora da ora Requerente, Sra. D. ..., Técnica de ..., que presta a sua atividade profissional no Serviço ... do ..., solicitou à Requerente a Concessão de um horário flexível, solicitando que o seu horário fosse compreendido entre as 08:00 e as 18:30 de segunda a sexta-feira, fundamentando a sua pretensão no artigo 56.º do Código do Trabalho, cfr. comunicação recebida pela Requerente que se junta como Doc. n.º 1.*

- 2. No dia 7 de junho de 2017, a Requerente respondeu à Sra. D. ... (de ora em diante designada por Trabalhadora), informando-a que o pedido que a*

mesma havia feito não poderia ser aceite, cfr. resposta que se junta como Doc. n.º 2.

3. *A Trabalhadora respondeu a esta missiva do ... no dia 9 de junho de 2017, cfr. carta que se junta como Doc. n.º 3.*

4. *Como melhor se detalhará de seguida, razões imperiosas de funcionamento do serviço impedem a sua concessão.*

A. DAS RAZÕES IMPERIOSAS DE FUNCIONAMENTO DO SERVIÇO QUE IMPEDEM A CONCESSÃO DO HORÁRIO SOLICITADO PELA TRABALHADORA

5. *O aspeto de primordial importância que impede de aceder ao pedido são as necessidades de funcionamento do serviço a que a colaboradora está alocada, uma vez que as mesmas não são compatíveis com o horário solicitado. Com efeito, o serviço de ... e de consulta externa (doravante, o "Serviço") funciona 12 horas em dias úteis da semana.*

6. *O facto de este Serviço ter um período de funcionamento superior a 8 horas diárias, obriga a organizar horários diferenciados para os trabalhadores que ali prestam trabalho, única forma de assegurar que são respeitados os limites máximos do período normal de trabalho diário e, simultaneamente, que as necessidades do Serviço são garantidas durante todo o seu período de funcionamento.*

7. *O Serviço onde a trabalhadora está adstrita tem quinze Técnicos de ..., praticando-se os seguintes horários de trabalho:*

a. Das 08:00h às 17:00h

b. Das 11:00h às 20:00h

8. Desta forma é necessário distribuir os trabalhadores, adstritos ao Serviço, tendo em consideração as cargas de trabalho decorrentes das rotinas diárias do mesmo e necessidades em cada período do dia.

9. A alocação do número de trabalhadores a cada um dos acima mencionados horários de trabalho, foi definido atendendo à necessidade de desenvolvimento das várias tarefas inerentes ao Serviço e ao respeito pelo calendário rigoroso para a sua execução.

10. Assim sendo, as receções do ... exigem a alocação de dois Técnicos de ... no horário de trabalho das 08:00h às 17:00h um trabalhador no horário das 11:00h às 20:00h. Na receção da ..., um Técnico de ... no horário das 8:00h às 17:00h. Na Receção de ..., um trabalhador das 8:00h às 17:00h. Na Receção do ..., 3 profissionais das 8:00h às 17:00h e um das 11:00h às 20:00h. Existe ainda um trabalhador partilhado com a área de ... para provir férias/ausências de trabalhadores.

11. Esta alocação de recursos humanos é ainda uma decorrência de um outro aspeto de primordial importância: a exploração do ... resulta de um contrato celebrado entre a e o ..., no âmbito do qual aquela se obrigou, entre outros, a assegurar um determinado nível de serviço, que implica o cumprimento de parâmetros rigorosos em matéria de prestação de cuidados de saúde aos utentes. Assim sendo, caso a ... não assegure os recursos humanos necessários para cumprir as obrigações previstas no ..., poderão ...

12. Conforme resulta portanto evidente, a determinação do número de profissionais ao serviço do ... e a sua distribuição pelo período de funcionamento é feita, também, de forma a cumprir os parâmetros exigidos no ..., sendo esta uma exigência imperiosa para o funcionamento da organização, única forma de evitar o pagamento de penalidades contratuais,

13. Por último, não pode ainda olvidar-se que todos os trabalhadores do ... têm direito a conciliar a sua vida pessoal com a sua vida profissional da forma que se revelar mais adequada.

14. *Esta necessidade faz com que os horários do Serviço a que a Trabalhadora está alocada sejam desencontrados, permitindo-se, assim, que a maior penosidade acrescida ao cumprimento do horário das 11:00h às 20:00h seja repartida igualitariamente entre todos os profissionais.*

15. *É que todos os trabalhadores que conosco trabalham têm necessidades pessoais e familiares que devem ser respeitadas.*

16. *Com efeito, o Serviço ao qual a Trabalhadora pertence tem quinze Técnicos de ... dos quais uma também apresentou pedido de horário flexível, invocando os art. 56º e 57º do Código do Trabalho.*

17. *O Serviço tem ainda nove colaboradores com filhos menores de doze anos que também terão toda a legitimidade para apresentar pedido para realização de horário flexível. Assim, são nove trabalhadores em quinze (60%) com necessidades semelhantes.*

18. *Acresce ainda o facto de, neste Serviço, termos tido uma média de 3 trabalhadores, por ano letivo, a beneficiar do estatuto de trabalhador estudante, o que tem obrigado a ajustar os horários de todos os elementos da equipa em determinados momentos do ano.*

19. *Não nos é de todo possível, de forma quase permanente, atribuir à Trabalhadora um horário tão limitativo. Essa atribuição iria limitar a nossa capacidade de respeitar, de forma ajustada, como até aqui, todas as necessidades presentes e que se preveem manter. Esta atribuição seria sentida pelos outros trabalhadores, como uma injustiça. Acresce que esta atribuição iria comprometer o direito a férias, ausências, e os limites máximos do período normal de trabalho diário.*

20. *Em face do exposto, e considerando que as necessidades do serviço, como decorre do que se deixou exposto, não permitem atribuir um horário flexível como definido no artigo 56.º do Código do Trabalho, e que essas mesmas necessidades são incompatíveis com a atribuição de um horário flexível durante um período*

temporal que pode atingir 12 anos (ou seja, o restante período até o filho completar 12 anos), entende a Requerente que não é possível aceder ao pedido da Trabalhadora.

21. Com efeito, não nos é possível conceder o horário específico que solicita (entre as 8h00 e as 18h30), já que, pelas razões supra expostas, a concessão do mesmo pelos próximos três anos penalizaria os colegas de uma forma excessiva e, em nosso entendimento, intolerável.

22. Como temos vindo a fazer até aqui, na medida das nossas possibilidades, proporcionaremos as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, consagrada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e, em caso de conflito de direitos de idêntico valor, que permita a referida conciliação, distribuiremos, equitativamente, pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras com necessidades semelhantes, o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos de forma a garantir o cumprimento da Lei e o funcionamento do ... e a segurança e qualidade da prestação de cuidados de saúde.

23. Deste modo, também por este motivo, o pedido de concessão de horário que nos foi dirigido por esta trabalhadora não pode ser por nós autorizado.

24. Temos em que se requer a V. Exas. que se dignem emitir parecer favorável à pretensão da Requerente de não conceder o horário que lhe foi solicitado pela Trabalhadora.

Junta: 3 Documentos."

- 1.1.1** Em 19.05.2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*"Assunto: Solicitação de flexibilidade de horário nos termos do artº 56º e 57º do CT
Ex.mos Senhores,*

*Nos termos e para os efeitos do artº 56º e 57º do Código do Trabalho, vem, ...,
requerer que lhe seja aplicado o regime de flexibilidade de horário, até ao limite*

máximo legal permitido, ou seja, até a menor completar 12 anos indicando desde já quais os limites de início e termo do horário que pretendo praticar até ao prazo máximo legal, tendo em conta que a menor de 4 meses de idade ..., faz parte do meu agregado familiar, trabalhando o pai da minha filha por turnos, com folgas rotativas, sendo eu a assegurar o acompanhamento daquela

Neste sentido, necessito praticar um horário que me permita acompanhar a minha filha diariamente.

Neste sentido, procede-se desde já à junção da declaração que a mesma faz parte do meu agregado familiar e à indicação de qual a repartição semanal do período de trabalho que pretendo.

Horário pretendido:

Entre 08.00 às 18.30 horas, com intervala de 30 minutos para refeição e com folga ao Sábado e Domingo.

Aguardo assim, a V. comunicação em conformidade com a lei.

(...)

Junta: 1 documento"

- 1.1.2** Em 7.06.2017 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora, via email, a intenção de recusa, que esta rececionou em 8.06.2017, conforme se transcreve:

"Assunto; Pedido de horário flexível (artigo 56.º do Código do Trabalho)

Exma. Senhora D. ...,

Acusamos a receção do pedido de horário flexível apresentado por V. Exa. no dia 19 de maio de 2017, o qual mereceu a nossa melhor atenção.

Há um outro aspeto de primordial importância que nos impede de aceder ao pedido que efetuou: é que as necessidades de funcionamento do serviço a que está alocada não são compatíveis com o horário que solicita e, como tal, não permitem a concessão do horário em análise.

Na verdade, e como bem sabe, o serviço de ... e de ... funciona 12 horas em dias úteis da semana, no intervalo horário entre as 08 e as 20h. O facto de este Serviço ter um período de funcionamento superior a 8 horas diárias obriga-nos a organizar horários diferenciados para os trabalhadores que ali desenvolvem a sua atividade laboral, única forma de assegurar que são respeitados os limites máximos do período normal de trabalho diário e, simultaneamente, que as necessidades de trabalho do Serviço são garantidas durante todo o seu período de funcionamento.

A definição dos concretos horários é ainda determinada tendo em consideração os períodos diários ao longo dos quais existe uma maior procura dos serviços clínicos que ali são prestados. Com efeito, e como é do seu conhecimento, o nível de procura tem variações (inclusivamente, com picos de atividade) ao longo do dia, verificando-se uma maior afluência entre as 8 horas e as 17/18 horas, e uma menor entre esta hora e as 20 horas.

Este facto tem, natural e decorrentemente, consequências na alocação do número de colaboradores a cada tipologia de horário, já que obriga a que exista maior número de profissionais alocados nos períodos temporais em que a procura dos serviços que prestamos é superior.

Assim, os horários estão organizados da seguinte forma:

a) das 08:00h às 17:00h

b) das 11:00h às 20:00h

O número de profissionais alocados a cada horário foi definido atendendo à necessidade de desenvolvimento das várias tarefas inerentes ao Serviço e ao respeito pelo calendário rigoroso para sua execução da seguinte forma:

- a) Receções ..., dois colaboradores das 8 horas às 17 horas e um colaborador das 11 horas às 20 horas;*
- b) Receção ..., um colaborador das 8 horas às 17 horas;*
- c) Receção ..., um colaborador das 8 horas às 17 horas;*
- d) Receção ..., 3 colaboradores das 8 horas às 17 horas e um das 11 horas às 20 horas;*
- e) Existe ainda um colaborador partilhado com a área ... (área extra serviço) para provider férias/ausências do conjunto de colaboradores adstritos aos 2 conjuntos de trabalhadores.*

Impacto da eventual atribuição de horário flexível conforme

Ora tendo em conta que não é possível reorganizar os horários já fixados e que o direito que a lei prevê no que respeita à concessão de horários flexíveis é o de o trabalhador poder escolher as horas de início e termo do período de trabalho diário, resulta por si só evidente que a atividade não se coaduna com a existência de colaboradores com horários flexíveis no Serviço. É que, na verdade, não é indiferente saber ao certo quantos colaboradores estão presentes a cada momento no Serviço. Como já referimos, o desenvolvimento das várias tarefas inerentes ao serviço deverá respeitar o calendário definido para sua execução:

- a) Vertente admissão a ... com atividade mais intensa na parte da manhã;*
- b) Vertente consulta externa com atividade mais intensa até às 17 horas;*
- c) Vertente altas de ... com atividade mais intensa entre esta hora e as 20 horas.*

Por outro lado, o Serviço presta ainda importante função de apoio à atividade de outros profissionais tais como médicos, enfermeiros e técnicos de saúde. Assim, a atribuição de horário flexível a V. Exa. implicaria obviamente, enormes constrangimentos.

É, ainda, necessário ter em conta que os horários atribuídos no Serviço preveem a distribuição equitativa dos mesmos. De facto, não pode olvidar-se que todos os trabalhadores do ... têm direito a conciliar a sua vida pessoal com a sua vida profissional da forma que se revelar mais adequada. Esta necessidade faz com que os horários do Serviço a que V. Exa. está alocada sejam rotativos, permitindo-se, assim, que a maior penosidade associada ao cumprimento de determinados horários seja repartida igualmente entre todos os profissionais. Na verdade, todos os trabalhadores que conosco trabalham têm necessidades pessoais e familiares que devem ser respeitadas. De notar ainda que a alocação de recursos humanos no Serviço é ainda uma decorrência de um outro aspeto de primordial importância: é que, como sabe, a exploração do ... resulta de um contrato celebrado entre a e o ..., no âmbito do qual aquela se obrigou, entre outros, a assegurar um determinado nível de serviço, que implica o cumprimento de parâmetros rigorosos.

Deste modo, qualquer alteração de funcionamento em virtude da alocação de um profissional com horário flexível terá impacto direto na capacidade de resposta do serviço e na sua articulação com os restantes serviços do ... que deste dependem para cumprir os respetivos parâmetros de desempenho previstos no

Importa referir que o possível não cumprimento destes parâmetros poderá implicar para a ... o pagamento de penalidades contratuais. Deste modo, a determinação do número de profissionais ao serviço do ... e a sua distribuição pelo período de funcionamento é feita, também, de forma a cumprir os parâmetros exigidos no ..., sendo esta uma exigência imperiosa para o funcionamento da organização, única forma de evitar o pagamento de penalidades contratuais.

Caso fosse autorizada a realização de horário flexível por V.Exa., conforme referido, isso implicaria que pudesse escolher as horas de início e de termo do período de trabalho diário, o que poderia trazer consequências muito gravosas para o Serviço, já que poderia implicar que, em determinados horários, houvesse ausência do número de profissionais necessários para o desempenho das tarefas essenciais.

Em face do exposto, e considerando que as necessidades do serviço, como decorre do que se deixou exposto, não permitem atribuir-lhe um horário flexível como definido no artigo 56.º do Código do trabalho, e que essas mesmas necessidades são incompatíveis com a atribuição de um horário flexível durante um período temporal alargado (12 anos), vimos pelo presente informá-la que é intenção deste ... recusar a concessão do mencionado horário.

Com efeito, não só não lhe podemos conceder um horário flexível na verdadeira aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho, como tão-pouco nos é possível conceder-lhe o horário específico que solicita (entre as 8h00 e as 18h30), já que, pelas razões supra expostas, a concessão do mesmo pelos próximos doze anos penalizaria os seus colegas de uma forma excessiva e, em nosso entendimento, intolerável.

Como temos vindo a fazer até aqui, na medida das nossas possibilidades, proporcionaremos as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, consagrada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e, em caso de conflito de direitos de idêntico valor, que permita a referida conciliação, distribuiremos, equitativamente, pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras com necessidades semelhantes, o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos de forma a garantir o cumprimento da Lei e o funcionamento do ... e a segurança e qualidade da prestação de cuidados de saúde.

Com os melhores cumprimentos,

Pela"

1.1.3 Por carta datada de 9.06.2017, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Em resposta a vossa carta, no prazo legal, através da qual me comunicam a recusa da atribuição do horário flexível venho refutar a vossa fundamentação nos termos seguintes:

- Encontro-me a trabalhar em todos os Serviços mencionados na carta, de acordo com as necessidades definidas pela Coordenação.*
- O horário por mim solicitado corresponde ao primeiro turno também referido na vossa carta, podendo, ser adaptado em caso de necessidade, porque foi indicado que poderia prolongar-se até às 18h30 .*
- Nos serviços referidos no 6º parágrafo da vossa carta, estão indicados dois nos quais se existem horários entre as 8h00 e as 17h00, sendo estes, a receção dos cuidados intensivos (alínea b) e a receção do ... de ginecologia - obstetria (alínea c).*
- Acresce que resulta da carta um errado entendimento do que é um horário flexível*
- Apenas estou a pedir que o meu horário seja diferente daquele que agora me está atribuído, mas com horas certas de entrada e saída e respetivas folgas. Não se pede que varie de dia para dia, ou de semana para semana de acordo com as minhas conveniências.*
- Assim nunca se colocaria a hipótese de a entidade empregadora não saber com que colaboradores poderia contar .*
- Acresce que, sendo verdade que cada colaborador terá as suas necessidades pessoais e familiares e até de formação profissional, o certo é que a Lei expressamente pretende proteger a maternidade e o apoio dos pais à infância*

dos filhos, sobretudo, quando um só dos progenitores tem essa possibilidade, como é o caso.

• Com efeito, como expus na minha carta, juntando prova, o pai da minha filha de cinco meses trabalha por turnos entre as 6h00 e as 24h00 com isenção de horário.

• Assim, reitera-se que o horário por mim solicitado não colide com a organização do serviço e assegura as horas de maior pico de afluência de utentes.

• Em suma, em face da vossa resposta e da fundamentação deduzida, com a qual não me conformo, solicita-se que o processo seja remetido para a CITE para que esta se pronuncie."

- 1.1.4** Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Declaração da trabalhadora; Declaração da empresa ...; Declaração de ...; Comprovativos de envio e receção de documentos.

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.

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

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

- 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 uma criança com 4 meses de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º e do artigo 57.º do Código do Trabalho, "*até a menor completar 12 anos indicando desde já quais os limites de início e termo do horário que pretendo*

praticar até ao prazo máximo legal, (...) Horário pretendido: Entre 08.00 às 18.30 horas, com intervala de 30 minutos para refeição e com folga ao Sábado e Domingo."

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:

"o serviço de ... e de ... funciona 12 horas em dias úteis da semana, no intervalo horário entre as 08 e as 20h.";

- "o nível de procura tem variações (inclusivamente, com picos de atividade) ao longo do dia, verificando-se uma maior afluência entre as 8 horas e as 17/18 horas, e uma menor entre esta hora e as 20 horas.";

- "os horários estão organizados da seguinte forma: (...)das 08:00h às 17:00h (...)das 11:00h às 20:00h";

- "O número de profissionais alocados a cada horário (...) da seguinte forma: (...) Receções dos pisos 2 e 3 do ... Geral e ..., dois colaboradores das 8 horas às 17 horas e um colaborador das 11 horas às 20 horas; (...) Recepção da ..., um colaborador das 8 horas às 17 horas; (...) Recepção de Ginecologia-Obstetria, um colaborador das 8 horas às 17 horas; (...) Recepção do piso 4 do ... Geral, 3 colaboradores das 8 horas às 17 horas e um das 11 horas às 20 horas";

- "Existe ainda um colaborador partilhado com a área de ... (área extra serviço) para provir férias/ausências do conjunto de colaboradores adstritos aos 2 conjuntos de trabalhadores.";

- "o direito que a lei prevê no que respeita à concessão de horários flexíveis é o de o trabalhador poder escolher as horas de inicio e termo do período de trabalho diário, resulta por si só evidente que a atividade não se coaduna com a existência de colaboradores com horários flexíveis no Serviço. É que, na verdade, não é indiferente saber ao certo quantos colaboradores estão presentes a cada momento no Serviço.";

- "não pode olvidar-se que todos os trabalhadores do ... têm direito a conciliar a sua vida pessoal com a sua vida profissional da forma que se revelar mais

adequada. (...) Na verdade, todos os trabalhadores que conosco trabalham têm necessidades pessoais e familiares que devem ser respeitadas.";

- "Caso fosse autorizada a realização de horário flexível por V.Exa., conforme referido, isso implicaria que pudesse escolher as horas de início e de termo do período de trabalho diário, o que poderia trazer consequências muito gravosas para o Serviço, já que poderia implicar que, em determinados horários, houvesse ausência do número de profissionais necessários para o desempenho das tarefas essenciais.".

2.11. Em apreciação a trabalhadora veio, sucintamente referir que: *"O horário por mim solicitado corresponde ao primeiro turno também referido na vossa carta, podendo, ser adaptado em caso de necessidade, porque foi indicado que poderia prolongar-se até às 18h30. (...)Apenas estou a pedir que o meu horário seja diferente daquele que agora me está atribuído, mas com horas certas de entrada e saída e respetivas folgas. Não se pede que varie de dia para dia, ou de semana para semana de acordo com as minhas conveniências. (...)Assim nunca se colocaria a hipótese de a entidade empregadora não saber com que colaboradores poderia contar. (...) reitera-se que o horário por mim solicitado não colide com a organização do serviço e assegura as horas de maior pico de afluência de utentes.".*

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

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.

indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.^{3 4}

- 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, descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a.
- 2.14.** No caso agora em análise a trabalhadora em apreciação à intenção de recusa esclarece que: *“Não se pede que varie de dia para dia, ou de semana para semana de acordo com as minhas conveniências. (...) Assim nunca se colocaria a hipótese de a entidade empregadora não saber com que colaboradores poderia contar”*.
- 2.15.** Na verdade, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é

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 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.

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.

- 2.16.** De acordo com a intenção de recusa a entidade empregadora atribui no Serviço de ... e de ... dois horários, das 8.00h às 17.00h e das 11.00h às 20.00h. O primeiro é atribuído a 9 trabalhadores/as por dia e o segundo a 2 trabalhadores/as por dia.
- 2.17.** Embora, não se refira na intenção de recusa, quantos trabalhadores/as a desempenhar as mesmas funções da trabalhadora estão afetos ao serviço referido, a entidade empregadora informou a CITE, no âmbito do pedido de parecer prévio, que o Serviço conta com 15 Técnicos de ..., dos quais 9 trabalhadores/as têm filhos menores de 12 anos e são concedidos, em média, 3 estatutos de trabalhador estudante.
- 2.18.** Em face dos elementos disponíveis, essencialmente, os referidos na intenção de recusa que foi notificada à trabalhadora com responsabilidades familiares não se conclui pela demonstração da impossibilidade da concessão do horário flexível requerido porquanto se afigura que o horário requerido respeita os alegados períodos de maior afluência entre as 8h e as 17/18h, não tendo sido indicadas ou demonstradas exigências imperiosas do funcionamento do serviço que determinassem a impossibilidade da gestão dos horários de trabalho de todos/as os/as trabalhadores/as afetos a esse Serviço, de modo a facilitar a conciliação solicitada.
- 2.19.** Refira-se ainda que, embora respeitável a preocupação de garantir a distribuição equitativa dos horários, designadamente, face a diversos direitos em equação, como possa ser a existência de outros/as trabalhadores/as que possam vir a solicitar o exercício da atividade profissional em regime de horário flexível por serem trabalhadores/as com responsabilidades familiares ou por serem trabalhadores/as no gozo do estatuto de trabalhador estudante, 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 outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.”.

- 2.20.** 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.”.*
- 2.21.** Por último, atendendo ao prazo indicado pela trabalhadora, esclarece-se que tem sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012: *“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 Serviço ... que inviabilizem o reconhecimento do direito solicitado pela trabalhadora com responsabilidades

familiares.

- 3.2.** Recomendar à ..., S.A., 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE JULHO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.