

PARECER N.º 171/CITE/2013

Assunto: Parecer relativo a conciliação da atividade profissional com a vida familiar na sequência de pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares
Processo n.º 236 – QX/2013

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 6.03.2013, exposição do SINDICATO DOS ENFERMEIROS PORTUGUESES (SEP) nos seguintes termos:

“SINDICATO DOS ENFERMEIROS PORTUGUESES (SEP), Pessoa Coletiva n.º ..., com sede na Av. 24 de julho, n.º 132, 1350-346 Lisboa, no quadro da sua legitimidade legalmente reconhecida e na defesa dos direitos e interesses protegidos por lei da sua associada, Sr.ª Enfermeira ..., a exercer funções no Serviço de Medicina Interna do Hospital HPP ..., vem, muito respeitosamente,

Expor e Requerer

de V. Excelência, o seguinte:

1. *A Sr.ª Enfermeira ... é Enfermeira, a exercer funções no Hospital de ... (HPP Parcerias ..., S.A.), no Serviço de Medicina Interna.*

2. *É mãe de dois filhos:*

- ..., nascida em 26/02/2011;

- ..., nascido em 05/02/2012;

3. *Requeru, entretanto, lhe fosse concedido, como é seu direito, “horário flexível”, de Segunda a Sexta-Feira das 8,00 H às 16,30 H, com início em 1 de março de 2013 e por um período de 3 anos, tendo em consideração que é mãe de dois filhos menores com 1 e 2 anos de idade, como tudo resulta do doc. n.º 1 que anexa e aqui dá como reproduzido.*

4. Tanto mais que seu marido, está colocado no Hospital das ... – Polo de ... – como médico militar e cumpre um horário de trabalho por turnos.

5. Tornando-se, assim, imprescindível a concessão à nossa associada do horário flexível requerido, para poder fazer o acompanhamento mínimo indispensável de seus dois filhos, sendo certo que um deles (... , nascido em 05/02/2012) apresenta uma situação de saúde que necessita de cuidados redobrados em situações de agudização e crise da sua doença crónica.

6. Aliás, a nossa associada apresentou com o seu requerimento prova documental de toda a situação descrita e balizou o seu pedido nas disposições legais aplicáveis (cfr. doc. nº 1).

7. Até ao presente, no entanto, não lhe foi concedido o horário flexível requerido.

8. O que, salvo o merecido respeito, é contrário à lei.

Efetivamente,

9. Estatui o artº 56º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro e aqui aplicável que:

“1. O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, ... tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2. Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período de trabalho diário.

...”

10. Ora, a nossa associada tem a seu cargo seus dois filhos, menores, consigo conviventes, encontrando-se seu marido e pai dos menores colocado no Hospital das ..., como médico militar, em regime de turnos (cfr.: - doc. nº 1).

11. E só com parecer desfavorável da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) e decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, é possível a recusa de atribuição de horário flexível (cfr. artº 57º do citado Código do Trabalho).

12. Sendo certo como é reconhecido pela lei (cfr. artº 33º do CT que concretiza a previsão do artº 68º da Constituição), que:



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

2. Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.”.

13. Em qualquer caso e de harmonia com o artº 67º da Constituição:

1. A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros.

2. Incumbe, designadamente, ao Estado para proteção da família

...

...

c) Cooperar com os pais na educação dos filhos.

...” (com destacados nossos).

14. Tem, pois, direito, a nossa associada, a horário flexível que lhe permita acompanhar e assistir seus filhos menores, direito este inalienável e irrevogável, porque de interesse e ordem pública.

15. Assim e por tudo o que antecede, requer a intervenção de V. Excelência, nomeadamente, no sentido da emissão de competente parecer sobre o assunto em referência.

(...)

Junta: 1 Documento.”

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora, datado de 21.01.2013, é formulado nos termos que se transcrevem:

“Exmos. Senhores,

..., casada, natural da Freguesia de ..., Concelho de ..., nascida a 01 de maio de 1985, portador do Cartão de Cidadão com o número ..., contribuinte número ..., residente na Rua ..., nº ..., ..., telefone (s) nºs ... e ..., com o número mecanográfico ..., com a categoria de enfermeira a desempenhar funções no Serviço de Medicina Interna desta unidade hospitalar, com dois filhos de 1 e 2 anos de idade, tendo necessidade de os acompanhar pessoalmente, dado que a profissão do marido, que



também trabalha por turnos, não é compatível com o horário do infantário dos filhos, e que um dos filhos apresenta uma condição considerada crónica, vem desta forma solicitar que lhe seja dado usufruto dos direitos conferidos pela Lei. Assim vem, muito respeitosamente, ao abrigo do disposto no artº 56º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, requerer a V. Ex.^a, que lhe seja concedida autorização para fazer um horário de trabalho flexível, previsto nos diplomas supra mencionados, com o cumprimento da seguinte duração semanal de trabalho: de Segunda a Sexta-Feira das 8:00 horas às 16:30 horas (8.5 horas diárias) com início a 1 de março de 2013 e por um período de 3 anos.

Anexo a fotocópia dos cartões de cidadão dos filhos, declaração de comunhão de mesa e habitação dos menores, declaração comprovativa da situação de saúde de um dos filhos e declaração emitida pela entidade empregadora do marido.

Pede Deferimento

..., 21 de janeiro de 2013”

- 1.3.** Em 8.04.2013, a CITE solicitou informação à entidade empregadora, conforme se transcreve:

“A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo (artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março).

No âmbito das suas atribuições esta Comissão aprecia as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e



conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal; presta informação e apoio jurídico em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no emprego, no trabalho, na formação profissional, na proteção da parentalidade e na conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (alíneas e) e f) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março).

Neste âmbito, foi recebida na CITE exposição do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, em 6.03.2013, que sucintamente refere o seguinte:

- A Enfermeira ... exerce funções no Serviço de Medicina Interna do Hospital HPP ...;*
- É mãe de dois filhos menores com 1 e 2 anos de idade, sofrendo o filho mais novo de condição considerada crónica;*
- Requereu a concessão de um horário flexível, “de Segunda a Sexta-Feira das 8.00h às 16.30h (...) por um período de 3 anos”;*
- O marido da trabalhadora é médico militar e cumpre um horário de trabalho por turnos;*
- Até à presente data não lhe foi concedido o horário flexível requerido.*

Face ao exposto, importa informar o seguinte:

A Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o direito dos trabalhadores 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 (alínea b) do artigo 59.º da CRP).

Assim, e nos termos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível formulado pelos trabalhadores deve ser respondido nos prazos aí indicados, e em face de uma intenção de recusa, a entidade empregadora deverá solicitar o parecer prévio à CITE.



De acordo com os documentos anexos à exposição remetida pelo Sindicato à CITE, V. Ex.as receberam em 23.01.2013, o pedido de prestação de trabalho e regime de horário flexível formulado pela trabalhadora ...

Atendendo a esta data, afigura-se que à trabalhadora deveria ter sido comunicada uma decisão até 20 dias após a receção do pedido.

Na eventualidade de intenção de recusa deveria, ainda, ter sido solicitado o parecer prévio à CITE, nos cinco dias posteriores ao final do prazo estabelecido para apreciação pela trabalhadora.

Importa informar que a CITE não dispõe de registo de pedido de parecer prévio à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo Hospital de ... (HPP Parcerias ..., S.A.), e referente a pedido formulado pela trabalhadora ..., conforme declaração em anexo.

Neste sentido, e nos termos previstos nas alíneas a) e c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, afigura-se que o empregador aceitou o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos, uma vez que não consta indicação em como tenha sido comunicada a intenção de recusa à trabalhadora e solicitado o parecer prévio da CITE, nos prazos legalmente indicados.

Assim, e no âmbito da atribuição conferida à CITE, nos termos da alínea e) do artigo 3.º e do n.º 2 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que estabelece a orgânica desta Comissão, solicita-se a V. Ex.as, informação sobre quanto a esta matéria se ofereça.”

1.4. Em 30.04.2013 a entidade empregadora, na sequência de solicitação desta Comissão esclarece o que se transcreve:



“Exmos. Senhores,

Em resposta ao Vosso ofício de 08/04/2013, rececionado a 12/04/2013, referente ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora enfermeira ..., em 23.01.2013, esclarecemos que a HPP Saúde, Parcerias ..., S.A., comunicou à trabalhadora, bem como ao Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, que o requerimento apresentado não se encontrava conforme, uma vez que consubstanciava uma proposta de horário fixo e não um pedido de horário flexível nos termos constantes do Código do Trabalho.

Por esse motivo, a HPP Saúde, Parcerias ..., S.A., fundamentou a sua resposta, que se reproduz em infra:

Sem prejuízo de respeitarmos as suas responsabilidades familiares, a realidade é que a solução que propõe de horário entre as 08h00 e as 16h30 de 2ª a 6ª feira, não configura um regime de trabalho flexível.

Como certamente não ignora, a regime de horário flexível deve ser fixado pela entidade patronal, podendo depois o trabalhador, dentro dos limites que aquela entidade fixar, escolher sair e entrar mais cedo ou mais tarde.

Aquilo que propõe na sua comunicação/requerimento, mais não é do que um novo horário fixo, determinado unilateralmente por Vª Ex.ª Sucede que o horário que sugere não serve os interesses da entidade patronal, entidade que tem o direito contratual de fixar o seu horário de trabalho.

Pelo que, tratando-se da manifestação unilateral de fixação de novo regime de horário, fixo, não aceitamos a sua alteração, conforme proposto.

Mantendo, porém, V.ª Ex.ª, a pretensão de recorrer a um regime de horário flexível, cabe à HPP Saúde – Parcerias ..., S.A., fixar um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho, ou seja com a duração igual a 4 horas.

Assim, caso V.ª Ex.ª mantenha a pretensão de apresentar um pedido de trabalho em regime de horário flexível, o que não aconteceu até ao presente, considerados os interesses protegidos pela denominada parentalidade e os interesses institucionais, dado o seu regime de trabalho normal, por turnos em laboração contínua, pode



efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

Assim, considerando a eventualidade da manutenção do seu interesse em laborar em regime de horário flexível, que não o proposto, que manifestamente não o é, solicitamos que com a antecedência de 30 dias nos transmita o horário que pretende praticar ao longo do mês seguinte.

Pela razões expostas, recorda-se, de não se consubstanciar um pedido de horário flexível, o que mantemos e se pode comprovar pela documentação anexa, entendeu-se que não seria aplicável o pedido de parecer prévio à CITE.

Posteriormente, no passado dia 20.03.2013, a trabalhadora vem propor com efeitos a partir do mês de abril seguinte, o cumprimento do horário de segunda a sexta com uma plataforma fixa das 10h às 14h e início do período de trabalho normal diário entre as 07h e as 10h e fim do período de trabalho normal diário entre as 14h e as 19h.

Em resposta enviada à trabalhadora com o conhecimento do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, a HPP Saúde Parcerias ..., S.A., informou que o requerimento em causa não se encontrava conforme nos seguintes termos:

[...] cumpre informar V.^a Ex.^a, uma vez mais, que o requerimento em causa não se encontra conforme, pois como reconhecerá, entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Ora, como se volta a chamar a atenção, o seu regime e período normal de trabalho é por turnos e do seu pedido resulta a aplicação, ainda que por adaptação, de um regime de trabalho fixo.

Tal, não configura, pois, a atribuição de um horário flexível de entre o seu período normal de trabalho diário.

Com efeito, não tem a HPP Saúde – Parcerias ..., S.A., estrutura no âmbito da



prestação dos cuidados de enfermagem que seja compatível com o pretendido, pelo que o seu pedido colide com a organização do trabalho no âmbito da empresa, o que representa colisão manifesta com os interesses vitais da empresa.

O seu pedido torna ainda, manifesta, com base nos recursos existentes, a impossibilidade na sua substituição.

Pelo que, nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do CT, é recusado o seu pedido, sem prejuízo do disposto nos nºs 4 e 5 do mesmo artigo.

Posto isto, uma vez mais, não nos encontramos perante um pedido de concessão de horário flexível, pelo que não é, sequer, aplicável, a alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT.

Junto enviamos em anexo todo o histórico de comunicações sobre este tema. Com os melhores cumprimentos,”

- 1.5.** A entidade empregadora junta ao processo carta datada de 07.03.2013 dirigida à trabalhadora, cujo conteúdo se transcreve:

“Assunto: Vosso requerimento de 21 de janeiro de 2013

Exma. Senhora,

Acusamos a receção do seu requerimento do passado dia 21 de janeiro de 2013, na qual manifesta a sua pretensão em prestar serviço em regime de horário flexível, nos termos e para os efeitos dos artºs 56º e 47º do Código do Trabalho.

Sem prejuízo de respeitarmos as suas responsabilidades familiares, a realidade é que a solução que propõe de horário entre as 06h00 e as 16h30 de 2ª a 6ª feira, não configura um regime de trabalho flexível.

Como certamente não ignora, o regime de horário flexível deve ser fixado pela entidade patronal, podendo depois o trabalhador, dentro dos limites que aquela entidade fixar, escolher sair e entrar mais cedo ou mais tarde.

Aquilo que propõe na sua comunicação/requerimento, mais não é do que um novo horário fixo, determinado unilateralmente por Vª Ex.ª. Sucede que o horário que sugere não serve os interesses da entidade patronal, entidade que tem o direito contratual de fixar o seu horário de trabalho.



Pelo que, tratando-se da manifestação unilateral de fixação de novo regime de horário, fixo, não aceitamos a sua alteração, conforme proposto.

Mantendo, porém, V^a Ex^a, a pretensão de recorrer a um regime de horário flexível, cabe à HPP Saúde – Parcerias ..., S.A., fixar um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho, ou seja com a duração igual a 4 horas.

Assim, caso V.^a Ex.^a mantenha a pretensão de apresentar um pedido de trabalho em regime de horário flexível, o que não aconteceu até ao presente, considerados os interesses protegidos pela denominada parentalidade e os interesses institucionais, dado o seu regime de trabalho normal, por turnos em laboração contínua, pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

Assim, considerando a eventualidade da manutenção do seu interesse em laborar em regime de horário flexível, que não o proposto, que manifestamente não o é, solicitamos que com a antecedência de 30 dias nos transmita o horário que pretende praticar ao longo do mês seguinte.”

- 1.5.** É igualmente junto ao processo pela entidade empregadora a resposta da trabalhadora datada de 19.03.2013, que se transcreve:

“Ex.mo Presidente do Conselho de Administração do HPP Saúde Parcerias ..., S.A. ..., em resposta à carta de V. Excelência datada de 07/03/2013 com o número de referência 374, vem desta forma propor o seguinte regime de horário flexível que pretende cumprir com efeitos a partir do próximo mês de abril. O horário deve ser cumprido de 2^a a 6^a feira nas seguintes condições:

- Plataforma fixa/período de presença obrigatória das 10 às 14 horas, período de duração igual a metade do período normal de trabalho;*
- Início do período de trabalho normal diário entre as 7 e as 10 horas;*
- Termo do período de trabalho normal diário entre as 14 e as 19 horas.*



A requerente chama a atenção de V. Excelência que o pedido de horário flexível não pode ser recusado salvo as exceções e os fundamentos previstos no artigo 57º do Código do Trabalho.

Chama ainda a atenção para o estatuído no número 8 do mesmo artigo 57º do Código do Trabalho.

Pede Deferimento

..., 19 de março de 2013

1.6. Por carta datada de 8.04.2013, a entidade empregadora informa a trabalhadora do seguinte:

“Assunto: atribuição de horário flexível

Exma. Senhora,

Em resposta à Vossa carta de 19/03/2013, relativa à atribuição de regime de horário flexível, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, cumpre informar V.ª Ex.ª, uma vez mais, que o requerimento em causa não se encontra conforme, pois como reconhecerá, entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Ora, como se volta a chamar a atenção, o seu regime e período normal de trabalho é por turnos e do seu pedido resulta a aplicação, ainda que por adaptação, de um regime de trabalho fixo.

Tal, não configura, pois, a atribuição de um horário flexível de entre o seu período normal de trabalho diário.

Com efeito, não tem a HPP Saúde – Parcerias ..., S.A., estrutura no âmbito da prestação dos cuidados de enfermagem que seja compatível com o pretendido, pelo que o seu pedido colide com a organização do trabalho no âmbito da empresa, o que representa colisão manifesta com os interesses vitais da empresa.

O seu pedido torna ainda, manifesta, com base nos recursos existentes, a impossibilidade na sua substituição.

Pelo que, nos termos do n.º 2 do artigo 57º do CT, é recusado o seu pedido, sem



prejuízo do disposto nos n.ºs 4 e 5 do mesmo artigo.

Com os melhores cumprimentos,”

1.6. São, ainda, juntas ao processo cópias dos seguintes documentos:

- Declaração do Hospital das ...;
- Atestado da Junta de Freguesia de ..., de 18.01.2013;
- Atestado médico, de 14.01.2013;
- Cartão de Cidadão dos filhos menores;
- Ofícios do SEP, de 26.02.2013 e de 21.03.2013
- Ofícios da entidade empregadora dirigidos ao SEP, de 7.03.2013 e de 8.04.2013

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68º 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. 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.

2.3.1. 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 em como o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.3.2. 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.

2.3.3. 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, de acordo com a alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.3.4. 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

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



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

- 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.

2.4.1. 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.

2.5. 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 trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.6. Reafirma-se, conforme tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, que, subjacente às exigências sobre a fundamentação apresentada, encontra-se a preocupação já enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de

oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a consequente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.

- 2.7.** 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).
- 2.8.** 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.



2.9. No contexto descrito, a trabalhadora requereu, inicialmente, em 23.01.2013, para acompanhamento de dois filhos menores de 1 e 2 anos de idade a prestação de trabalho em regime de horário flexível de segunda a sexta feira das 8.00h às 16.30, por um período de 3 anos.

Após o conhecimento da recusa do seu pedido, constante de carta datada de 7.03.2013, a trabalhadora reformulou esse pedido solicitando a prestação de trabalho em regime de horário flexível com uma presença obrigatória entre as 10.00h e as 14.00h, a possibilidade de início do período normal de trabalho diário entre as 7.00h e as 10.00h e o termo entre as 14.00h e as 19.00h.

2.10. Como tem vindo a ser referido em diversos pareceres desta Comissão, a doutrina unânime da CITE tem seguido o entendimento constante do Parecer n.º 128/CITE/2010, do qual se extrai o que se transcreve:

“2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa² ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho³ devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho⁴, 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 normal⁵ e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido

² Ver noção de período de funcionamento no artigo 201.º do Código do Trabalho.

³ Ver limites máximos do período normal de trabalho, artigo 203.º do Código do Trabalho.

⁴ *In* Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 2ª Edição, outubro 2008, pág. 482.

⁵ Sublinhado nosso.

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.”

Resulta, assim, esclarecido que não está desconforme a previsão legal estabelecida no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o pedido do/a trabalhador/a que dentro da amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos, indica ao empregador a sua preferência para início e termo diário da sua prestação laboral, como a que melhor serve o seu objetivo de conciliar a atividade profissional com a vida familiar, cumprindo o número de horas de trabalho a que está obrigado/a, com respeito por um intervalo de descanso, nos termos previstos nesse mesmo normativo.

Na verdade, este tipo de pedido de horário de trabalho tem por premissa o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de trabalhadores com responsabilidades familiares, e por esse motivo, não é comparável com a possibilidade da prática de um horário não rígido que possa ser concedida à generalidade dos trabalhadores dentro de uma organização privada ou pública dissociada das necessidades parentais de cada um dos seus beneficiários.

Por esse motivo, o legislador determinou uma parametrização para a elaboração desse horário, atendendo, naturalmente, ao pedido que seja formulado pelo/a



interessado/a. Só assim se poderá aplicar o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, sem desvirtuar o motivo que lhe subjaz e que se relaciona com o exercício das responsabilidades parentais de trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade.

2.11. De referir, ainda a respeito da amplitude de 8.30h/diárias indicadas pela trabalhadora requerente que é entendimento desta Comissão, conforme o Parecer n.º 15/CITE/2010, que:

“(...) 2.1.2. O horário flexível é um dos corolários do princípio constitucional do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.

2.1.3. Com efeito, o legislador ao pretender que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas, não quis impor ao empregador uma duração mínima para esse intervalo, dado tratar-se de um intervalo de descanso de um horário de trabalho específico para trabalhadores com direito a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, por terem filhos menores de 12 anos, ou, independentemente da idade, filhos com deficiência ou doença crónica, que com eles vivam em comunhão de mesa e habitação.

2.1.4. Assim, torna-se mais compreensível a diferença entre o intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível e o intervalo de descanso de um horário de trabalho comum, (...).

(...)

2.2. Face ao que antecede, põe-se a questão de saber, qual a duração mínima do intervalo de descanso, a estabelecer pelo empregador, num horário de trabalho flexível?

(...)

2.2.3. Parece razoável que a duração mínima do intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível possa ser de 30 minutos, como já era essa a previsão



da alínea c) do n.º 4 do artigo 18.º do D.L. n.º 230/2000, de 23 de setembro, que regulamentava a lei da proteção da maternidade e da paternidade, posteriormente revogado pela alínea r) do n.º 2 do artigo 21.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o anterior Código do Trabalho.

2.2.4. *A referida alínea c) do n.º 4 do artigo 18.º do D.L. n.º 230/2000, de 23 de Setembro, dispunha que o horário flexível deve estabelecer um período para intervalo de descanso, não superior a duas horas nem inferior a 30 minutos.*

2.2.5. *De facto, a redução do período para intervalo de descanso, de uma hora para 30 minutos, no âmbito do horário flexível, contribui para atingir o seu objetivo fundamental, que é o de conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a vida familiar. (...)*

2.12. Neste sentido, e no caso em concreto, não se afigura que o empregador não possa determinar para uma amplitude indicada de 8.30h (entre as 8.00h e as 16.30h) uma plataforma móvel para início da atividade laboral, com uma duração de, pelo menos 1/3 do período normal de trabalho diário (para um período normal de trabalho diário de 8h, corresponde uma amplitude de 2.40h), seguido de um ou dois períodos de presença obrigatória equivalente a metade do período normal de trabalho diário (conforme o exemplo, de 4.00h), um intervalo de descanso entre 30 minutos a 2.00 horas e uma plataforma móvel indicativa de 2.40h para o termo do período normal de trabalho, que permita à trabalhadora terminar a sua prestação a partir das 16.30h, sem prejuízo do cumprimento do período normal de trabalho a que está contratualmente obrigada, ou de qualquer compensação a que haja lugar nos termos previstos no n.º 4 do referido preceito legal.

2.13. Neste sentido, e não obstante os motivos invocados pela entidade empregadora para recusar o pedido formulado pela trabalhadora deveria aquela entidade ter solicitado à CITE a emissão do parecer prévio à recusa, nos termos previstos no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, para que em sede de parecer prévio esta Comissão analisasse a conformidade do procedimento com o disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho e, caso se justificasse, analisasse os motivos



invocados para a recusa formulada, conforme a atribuição que lhe é conferida pela alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, diploma que aprova a orgânica da CITE.

- 2.14.** Tal facto não se verificou, pelo que, de acordo com a alínea c) do n.º 8 do referido artigo 57.º do Código do Trabalho, *“considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos (...) c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.”*
- 2.15.** Em face do exposto, entende-se dever a entidade empregadora elaborar o horário de trabalho em regime de horário flexível, conforme o pedido da trabalhadora, no cumprimento das disposições legais, permitindo a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em consonância com o previstos na alínea b) do artigo 59.º da Constituição, e ainda no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do 212.º do Código do Trabalho, e face aos factos decorrentes do processo, conforme a previsão legal ínsita na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do mesmo diploma.
- 2.16.** A violação do dever referido poderá consubstanciar o incumprimento das disposições relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, enquadrável na prática de contraordenação grave, conforme o disposto no n.º 10 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1. Recomendar ao HPP SAÚDE, PARCERIAS ..., S.A. – HPP Hospital de ..., que elabore, como é seu dever o horário de trabalho da trabalhadora ..., de acordo com o requerido por esta nos seus precisos termos.
- 3.2. Comunicar o presente parecer à entidade com competência inspetiva junto da entidade empregadora, nos termos previstos na alínea g) do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, para os efeitos tidos por convenientes.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 18 DE JULHO DE 2013**