

PARECER N.º 45/CITE/2016

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 61 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 6.01.2016, da responsável do Serviço de Recursos Humanos da ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., Técnica de ..., a exercer a atividade profissional no Serviço de ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“A ... (...) é constituída por um ..., cinco centros ... com 30 ..., que prestam cuidados ... a cerca de ... habitantes.

O serviço de ... existente nesta ..., é apenas um e tem 13 Técnicos de ... (...), sendo que o serviço funciona obrigatoriamente 24 horas por dia (8h-16h; 16h-24-; 24h-8h), todos os dias da semana e no ano de 2015 realizou 914.076 mil análises num universo de 107.045 episódios.

Em novembro, o Serviço de Recursos Humanos e a Direção da ... tomaram conhecimento da existência de dificuldades em elaborar as escalas destes trabalhadores, onde consta no seu contrato de trabalho, horário de trabalho por turnos, englobando as noites. Esta motivação deveu-se ao facto de algumas ... apenas pretenderem realizar turnos de manhã e outras que faziam tardes e noites,

não pretenderem sempre o mesmo horário, porque têm o direito a realizar manhãs, tardes e noites.

O SRH reuniu-se com o diretor ... e direção do serviço de ..., com os trabalhadores que quiseram estar presentes, entre as quais estavam as trabalhadoras ..., ..., ... e ..., entre outras, no sentido de dirimir dificuldades, chegar a consensos e esclarecer como as escalas deveriam ser elaboradas de forma a cumprir os requisitos legais, nomeadamente o intervalo de descanso de um dia entre dois turnos diferentes, bem como salvaguardar o maior número possível de fins de semana, sábado e domingo por trabalhador, em cada período de quatro semanas. Acresce ainda a esta realidade da ..., que neste serviço há trabalhadores casados entre si, ou casados com trabalhadores da ... que trabalham por turnos ou fazem prevenções, bem como outras trabalhadoras cujos maridos trabalham fora da instituição, mas em entidades que trabalham 24 horas por dia, fazendo tardes e noites.

O serviço de ..., dos treze trabalhadores tem sempre trabalhadores de baixa, neste momento são cinco os trabalhadores nestas circunstâncias.

Após a reunião com o serviço, ficou decidido que se iriam elaborar escalas em que fossem sempre cumpridos os parâmetros legais e ter, sempre que possível, em atenção as questões familiares expostas, ou seja os horários das mães não coincidirem com os dos maridos quando estes estão a fazer turnos da tarde, noite ou prevenção. Assim, tentou-se que as trabalhadoras com filhos menores de 12 anos, colaborassem um pouco com os colegas que ficariam com o maior número de noites, conseguindo que ficassem em média uma noite e duas tardes por mês. Mesmo assim, foi-nos comunicado que seria impossível colaborar com o serviço, caso a escala fosse realizada nestes termos.

No período crítico de Natal, foi necessário alterar escalas porque os trabalhadores escalados colocaram baixa, entrando o serviço em rutura e havendo a necessidade de contratação extraordinária.

Deram entrada no SRH seis pedidos de horário flexível (nas seguintes datas: 24, 25, 26 de novembro; 2 pedidos no dia 02 de dezembro e um no dia 4 de dezembro), sendo que os mesmos foram despachados para parecer jurídico no dia 11 de dezembro. No mesmo dia 11 foram elaborados os pareceres jurídicos individuais tendo a responsável deste serviço dado despacho sobre os mesmos dia 17 (quinta-feira). Foi solicitado emissão de parecer técnico a responsável de ..., sendo que no dia da receção deste parecer técnico foi emitido o correspondente parecer jurídico final onde foi apreciada conjuntamente a situação das seis trabalhadoras, que tornava incomportável a manutenção do serviço de ..., caso fosse deferida a flexibilidade de horário, existindo turnos sem cobertura de recursos, colocando em risco o “bem jurídico vida” e o funcionamento dos serviços mínimos, entre eles a urgência. O órgão máximo da ... apenas reúne em dias previamente estabelecidos, sendo que as reuniões ordinárias decorreram nos dias 16 e 29 de dezembro.

Conclusão: No dia 29 de dezembro o Conselho de Administração concordou com a necessidade de elaborar escalas que permitissem acautelar a prestação de serviços de saúde e solicitou que fossem notificadas as trabalhadoras que deram entrada com os requerimentos de horário flexível, tendo o Conselho deliberado nesta data a contratação extraordinária por impossibilidade de assegurar o serviço no fim de semana, feriados, bem como tardes e noites, pela impossibilidade de, no dia 30 não haver trabalhadores para assegurarem o serviço de ...

Foi comunicado às trabalhadoras que se encontravam a laborar que viessem ao serviço para tomarem conhecimento do parecer incidente; quanto às trabalhadoras de baixa, remeteu-se e-mail, a solicitar a sua comparência, logo que regressassem

ao trabalho, para que tomassem conhecimento do parecer, e qual o prazo que tinham para responder (5 dias).

No dia 04 de janeiro, logo que rececionamos a deliberação do CA foi enviado a todas as trabalhadoras e-mail com o teor integral desta deliberação de dia 29 de dezembro.

Face ao exposto solicitamos a V. Exas. parecer sobre o nosso entendimento de recusa de horário flexível às seis trabalhadoras, conforme justificado supra, uma vez que o prazo concedido para resposta às trabalhadoras ao serviço, pela entidade empregadora, terminou dia 04 de janeiro.

Iremos remeter em papel, cópia de todo o processo para essa entidade, neste prazo que decorre de cinco dias.”

- 1.2.** Em 11.01.2016, a entidade empregadora veio nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, remeter o processo para apreciação da CITE, conforme se transcreve:

“Horário Flexível (parentalidade) — pretensão de recusa de pedido

A (...) — no sentido de dar cumprimento ao disposto no n.º 5 do Art.º 57 do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação) — vem apresentar o seu fundamento de intenção de recusar o pedido das trabalhadoras, bem como remeter cópias dos pedidos (requerimentos) de horário de trabalho flexível, pareceres incidentes sobre estes pedidos e apreciações das trabalhadoras (correspondentes respostas).

No que tange ao fundamento de intenção de recusa por parte desta Entidade Empregadora, cumpre salientar que este emergiu da seguinte factualidade:

1 — Antes de mais, urge tecer breves considerações concernentes à Entidade

Empregadora:

i) A ... é constituída por um ... e cinco centros ..., os quais integram 30 ...; esta ... presta cuidados de ... a cerca de 98 mil habitantes;

ii) O Serviço de ... existente na ... é só um (1);

integra treze (13) Técnicos de ... (...) da profissão de ...; funciona vinte e quatro (24) horas por dia, todos os dias da semana, incluindo, portanto, fins de semana e feriados os turnos são 8h-16h, 16h-00h e 00h-8h;

iii) Os trabalhadores deste serviço têm como modalidade de horário de trabalho, o trabalho por turnos, incluindo noites; esta modalidade de horário de trabalho consta de cláusula ínsita nos seus contratos de trabalho.

iv) Saliente-se que em 2015 este serviço realizou 914.076 mil análises num universo de 107.045 episódios;

II — Factualidade prévia aferida pelo Serviço de Gestão de Recursos Humanos:

i) Em novembro de 2015, o Serviço de Recursos Humanos e a Direção da tomaram conhecimento da existência de dificuldades em elaborar as escalas dos trabalhadores Técnicos de ... que integram o serviço de ...;

ii) Neste mesmo mês de novembro, o SRH reuniu-se com o diretor ..., a direção do Serviço de ... e com os trabalhadores que quiseram estar presentes, entre os quais estavam trabalhadoras que, em data posterior, vieram solicitar horário flexível, motivado por parentalidade, como ..., ..., ... e ...

- Esta reunião teve na sua génese dirimir dificuldades, chegar a consensos e esclarecer como as escalas deveriam ser elaboradas de forma a cumprir os requisitos legais, nomeadamente o intervalo de descanso de um dia entre dois turnos diferentes, bem como salvaguardar o maior número possível de fins de semana (sábado e domingo) por trabalhador, em cada período de quatro semanas.

- Nesta reunião, o SRH, tomou conhecimento de que a dificuldade na elaboração das escalas de trabalho se deveu ao facto de alguns ... só pretenderem laborar nos turnos das manhãs e outros ... que, até aí laboravam nos turnos da tarde e noite, também pretenderem fazer o turno das manhãs, ficando, portanto, com menos turnos de tarde e noite; pois estes, por serem mais penosos, deveriam ser partilhados, um pouco, com as colegas que até aí faziam o turno da manhã.

- Acresce, ainda, a esta realidade da ..., no caso em apreço, ao Serviço de ..., que há trabalhadores casados entre si, casados com trabalhadores de outros serviços que também trabalham por turnos ou fazem prevenções, bem como outras trabalhadoras cujos maridos trabalham fora da instituição, mas em entidades que funcionam 24 horas por dia, com turnos que integram tardes e noites.

- Cumpre referir que, dos treze trabalhadores que integram o Serviço de ..., estão sempre alguns trabalhadores de baixa clínica; por exemplo, neste momento são cinco os trabalhadores nestas circunstâncias, entre os quais, três das seis trabalhadoras que requereram o horário flexível, a saber:

..., desde 01 de dezembro de 2015; ..., desde 16 de dezembro de 2015; e ..., desde 29 de dezembro de 2015.

- Após a reunião com o Serviço de ..., ficou decidido que na elaboração das escalas fossem sempre cumpridos os parâmetros legais da legislação aplicável (concernente à carreira em questão, aos tipos de vínculo laboral dos trabalhadores que a integram e ao funcionamento do serviço em análise), bem como atender à conciliação da vida profissional com a familiar dos trabalhadores, ou seja, sempre que possível os turnos das mães não coincidirem com os dos maridos quando estes estão a fazer os turnos da tarde ou noite (por ex, ..., ..., ... e ...) ou estão prevenção (p. ex, ...). Assim, tentou-se que as trabalhadoras com filhos menores de 12 anos, colaborassem um pouco com os colegas que ficariam com o maior número de tardes e noites, pretendendo-se que estas mães ficassem, em média, apenas com três turnos mensais de tardes e noites, incluindo fins de semana, por exemplo: uma noite e duas tardes/duas tardes e uma noite/três tardes/duas noites

e uma tarde, por escala mensal. Não obstante, no âmbito desta reunião, foi-nos transmitido, que seria impossível colaborar com o serviço caso as escalas fossem realizadas nestes termos.

- Cumpre informar que no período do Natal e da passagem de ano, foi necessário alterar escalas porque as trabalhadoras escaladas colocaram baixa médica, entrando o serviço em rutura e havendo a necessidade de contratação extraordinária de trabalhador, pois poderia colocar em risco o bem jurídico “vida”.

III — Pedidos de horário de trabalho, na modalidade de flexível, motivados por parentalidade:

i) Deram entrada no SRH seis pedidos de horário de trabalho, na modalidade de horário flexível nas seguintes datas:

- 2015.11.24 - ...;

- 2015.11.25 - ...;

- 2015.11.26 - ...;

-2015.12.02 - ...;

- 2015.12.02 - ...; e

-2015.12.04 - ...

ii) Em 2015.12.11 (6.^a F.), a Resp. SRH proferiu despacho no sentido de ser emitido parecer jurídico sobre cada um dos pedidos;

iii) Nesta mesma data (2015.12.11), foram proferidos os seis pareceres incidentes sobre o peticionado pelas trabalhadoras, onde se concluiu, em cada um, que « i) Face à pretensão em análise, entendemos que o pedido da trabalhadora, se fosse isolado, poderia ser deferido; no entanto, como foram rececionados seis pedidos de

... (...), num universo de treze trabalhadores do mesmo serviço do ... (que tem de funcionar 24h/dia, todos os dias da semana, com, pelo menos, um ... em cada turno), não nos parece viável deferir a pretensão das mesmas uma vez que, se existirem turnos sem nenhum ..., poderá ser colocado em causa o bem jurídico vida. ii) Face ao supra exposto, e no sentido de melhor aferir a dinâmica do serviço, será solicitado parecer à responsável do Serviço de ..., com vista à emissão de parecer jurídico final.»

iv) A Resp. do SRH pronunciou-se em 2015.12.17 (5ª F.), no sentido de que sendo intenção da entidade empregadora recusar o pedido, as trabalhadoras deveriam ser notificadas no prazo de cinco dias para se pronunciarem. Neste sentido, e como o órgão que representa a entidade empregadora é o respetivo Conselho de Administração, este teria de se pronunciar se concordaria ou não com a intenção de recusar o pedido pelas trabalhadoras, uma vez que o parecer jurídico não é vinculativo, é sim, uma orientação para ajudar o órgão de gestão a decidir, tendo uma base, que se pretende que seja sólida, para poder decidir, de forma confortável.

v) Neste sentido, foi solicitado à Resp. do Serv. de ... que emitisse parecer técnico no sentido de melhor conseguirmos aferir, e com maior solidez, a dinâmica do serviço em questão.

vi) Na data de receção deste parecer técnico (2015.12.23) foi emitido o parecer jurídico (final), cujas conclusões foram « i) Tendo o SGRH rececionado seis pedidos de horário de trabalho na modalidade de horário flexível, estes foram apreciados em simultâneo para que melhor se pudesse apreciar a realidade factual, uma vez que as trabalhadoras integram o mesmo serviço; ii,) Foi solicitado parecer à responsável do serviço, cujo teor se dá por integralmente reproduzido neste nosso parecer; iii,) Face à legislação aplicável — mormente o disposto no n.º 2 do Art.º 57 do Código do Trabalho, que dita «O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável» e

tomando, também em consideração que o n.º 10 desta disposição legal refere que a violação do disposto neste n.º 2 constitui contra-ordenação grave —, bem como ao teor do parecer emitido pela Resp. do Serviço de ..., consubstancia nosso entendimento que o pedido pelas seis trabalhadoras não poderá ser deferido, uma vez que poderá colocar em causa o bem jurídico vida. Veja-se por exemplo um doente que chegue à urgência (no período da tarde ou noite de dias úteis ou manhãs, tardes ou noites de sábados, domingos ou feriados) a quem não seja realizado qualquer exame (ao sangue, urina ou qualquer outro produto biológico) pode colocar em risco a vida desse doente porque o diagnóstico é inexistente; ou então, ainda, um doente a quem não seja realizado, no momento, um hemograma, pedido pelo médico que o assiste na urgência, não terá diagnóstico, o que poderá colocar em risco a sua vida. Pelo exposto, considera-se que o serviço de urgência da ... terá sempre de estar assegurado, pelo menos, por um trabalhador em cada turno. iv) Neste sentido, entendemos que o pedido pelas seis trabalhadoras não poderá ser deferido porque a sê-lo, em simultâneo, (i) contendaria, não só com o normal funcionamento do serviço, mas também com um funcionamento básico do serviço, uma vez que a urgência do serviço da ... tem de estar assegurada todos os dias da semana e 24h/dia, pelo menos por um ... de análises clínicas; (ii) os outros ... que integram o serviço são insuficientes para assegurar o funcionamento do mesmo; e (iii) poderia colocar em risco o bem jurídico vida.»

vii) Cumpre informar que o Conselho de Administração, órgão máximo da ..., reúne apenas em dias previamente estabelecidos, sendo que as reuniões ordinárias - no período que releva no âmbito da questão em apreço - tiveram lugar nos dias 16 e 29 de dezembro.

viii) Na data de emissão do parecer jurídico (final) — 2015.12.23 - este foi remetido, com todo o processo, para o Serv. de Secretariado do Conselho de Administração.

ix) Na reunião de Conselho de Administração, que teve lugar em 2015.12.29, ficou deliberado por este órgão de gestão — em sentido de concordância com o teor dos

pareceres jurídicos, de 2015.12.11 e de 2015.12.23, bem como com o teor dos despachos proferidos pela Resp. do SRH incidentes sobre estes pareceres jurídicos, de 2015.12.17 e 2015.12.23 - que «O CA concorda com a informação do SRH Notifique as requerentes para o efeito previsto no n.º 4 do Artigo 57.º do Código do Trabalho da presente decisão em projeto. Em 29/12/2015.»

De salientar que, nesta mesma reunião, o Conselho de Administração deliberou também a contratação extraordinária de trabalhador por impossibilidade de assegurar o serviço no fim de semana, feriados, bem como tardes e noites, mormente pela impossibilidade de, no dia seguinte (dia 30 de dezembro) não haver trabalhadores para assegurarem o serviço de ...

x) Nesta mesma data (2015.12.29), ao tomarmos conhecimento do sentido da decisão do Conselho de Administração, notificamos as trabalhadoras que se encontravam a laborar, no ativo, portanto, para o seu e-mail profissional e para a extensão telefónica do seu serviço com vista a, no prazo de cinco dias, exercerem o seu direito de resposta. Estas trabalhadoras que tomaram conhecimento do teor do parecer jurídico incidente sobre o requerido foram: ..., ... e

Relativamente às trabalhadoras que se encontram de baixa médica — ... (desde 2015.12.01), ... (desde 2015.12.16) e ... (desde 2015.12.29) — e tomando em consideração que as mesmas não devem ser perturbadas, durante este período, com assuntos laborais, foram remetidos e-mails, nesta mesma data (2015.12.29) para os respetivos endereços eletrónicos profissionais, tendo em vista que quando se apresentassem ao trabalho, se dirigissem ao SRH para tomarem conhecimento do teor do parecer jurídico, esclarecessem as suas dúvidas e pudessem exercer o seu direito de resposta no mesmo prazo legal (05 dias) que foi concedido às suas colegas que estavam a laborar, no sentido das suas respostas também serem juntas ao processo e apreciadas.

*xi) Em 2016.01.04, quando o SRH rececionou o processo é que pode transmitir *ipsis verbis* o teor da deliberação do Conselho de Administração às requerentes e*

assim procedeu, remetendo e-mail, para o endereço eletrónico profissional, às seis trabalhadoras, com o teor integral dessa mesma deliberação; relativamente às três trabalhadoras que estão de baixa médica também para que estas quando regressarem ao trabalho poderem tomar imediato conhecimento do deliberado).

xii) Em 2016.01.05, o SRH rececionou exposições de três trabalhadoras, datadas de 2015.12.21 — ..., ... e ... (sendo que as duas primeiras se encontravam de baixa médica). Saliente-se que estas exposições, que foram emitidas sem as trabalhadoras terem sido notificadas da deliberação do Conselho de Administração, condensam passagens que não são fiéis à verdade, ressaltando, desde logo esta não correspondência à verdade porque teve lugar uma reunião prévia com as trabalhadoras; estas trabalham por turnos, em que o intervalo para refeição é de trinta minutos e é considerado como trabalho efetivamente prestado; bem como pelo facto da opção de horário incidente sobre as manhãs não ser por interesse do serviço, mas sim, no interesse das próprias, como se verifica pela motivação subjacente do pedido de horário em causa, horário flexível.

xiii) Não obstante o prazo de cinco dias concedido às trabalhadoras para exercerem o seu direito de resposta ter terminado em 2016.01.04, este serviço tomou em consideração as respostas extemporâneas, datadas de 2016.01.06, das três trabalhadoras que se encontram a laborar (... , ... e ...).

No que concerne às trabalhadoras que se encontram de baixa médica, aquando do seu regresso ao serviço, tomarão conhecimento dos pareceres incidentes sobre os seus pedidos, e exercerão o seu direito de resposta. As suas respostas serão analisadas, juntas ao processo e remetida cópia à CITE.

Face a todo o exposto, solicitamos a V. Exas. parecer sobre o nosso entendimento de recusa de atribuição de horário de trabalho, na modalidade de flexível, motivado por parentalidade, às seis trabalhadoras que integram o mesmo serviço, conforme motivação supra, uma vez que o prazo concedido para resposta às trabalhadoras

deste serviço terminou em 2016.01.04, e o nosso prazo está a decorrer desde 2016.01.05.

Anexa: cópia de todo o processo (58 fls.)”

- 1.2.1.** Em 2.12.2015 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Eu, ..., técnica ... do ... venho por este meio pedir deferimento a um pedido de horário a acordar com a entidade empregadora de acordo com os interesses do serviço e familiares, pelo motivo de filhos menores de 12 anos. Tenho três filhos, ... de 5 anos, ... e ... ambos com 2 anos.

Apresento em anexo os documentos comprovativos da idade dos filhos supra mencionados.

(...)

Aguardo deferimento

..., 2 de dezembro de 2015”

- 1.2.2.** Em 29.12.2015 a entidade empregadora comunica à trabalhadora, o seguinte:

“Assunto: Notificação - Horário Flexível

(...)

Exma Senhora ...

... Análises ...

Pelo presente, solicita-se a sua comparência no SRH, com vista a tomar conhecimento do projeto de parecer incidente sobre o requerimento que apresentou com vista a laborar em horário flexível, motivado por parentalidade.

(...)

Técnica Superior (Jurista)”.

- 1.2.3.** Em 4.01.2016 é remetido à trabalhadora um e-mail da entidade empregadora, cujo conteúdo se transcreve:

“Assunto: Deliberação CA – Horário flexível (parentalidade)

Exma. Senhora ... (Análises ...)

Serviço de ...

Pelo presente, vimos informar da Deliberação do Exmo. Conselho de Administração da ..., de 2015.12.29 – incidente sobre o peticionado por V. Exa. (horário de trabalho, na modalidade de flexível, motivado por parentalidade) - «O CA concorda com a informação do SRH. Notifique as requerentes para os efeitos previstos no n.º 4 do artigo 57 do Código do Trabalho da presente decisão em projeto. Em 29/12/15.»”.

- 1.2.4.** Consta do processo remetido à CITE a Inf. SGRH – 11 dezembro 2015, do conhecimento da trabalhadora, e um despacho manuscrito, de 17.12.2015, que transcrevem:

“DE: (...) - Técnica Superior – SGRH

PARA: Resp. SGRH (...)

C/C: Exmo. Sr. Presidente do Conselho de Administração da ...

ASSUNTO: Horário de Trabalho — ... (Análises ...) — ...(...)

Dando cumprimento ao solicitado pela Dra. ..., Responsável pelo Serviço de Gestão de Recursos Humanos, apresentamos - para análise, por parte desta Responsável, para que proceda, se assim o considerar necessário, a eventuais alterações/ procedimentos adicionais; bem como para apreciação, por parte do Exmo. Conselho de Administração, para que, caso assim o entenda, se pronuncie no sentido de concordância com o mesmo - o Parecer infra explanado.

I - Factualidade

i) .., Técnica de ... na ..., a exercer funções no Serviço de ..., apresentou requerimento solicitando horário de trabalho na modalidade de horário flexível, por ser progenitora de filhos menores de doze anos de idade.

II - Enquadramento e Fundamentação Legais

De acordo com o exposto in Factualidade - da análise da documentação que nos foi apresentada -, assim como da legislação que reputamos pertinente e submetemos a análise, cumpre-nos informar:

- i) Segundo a Apl. Inf. RHV, a trabalhadora está vinculada à ... por contrato individual de trabalho sem termo, integra a carreira Técnica de ... e tem como centro de custo “...”.*
- ii) O Código do Trabalho (aprovado pela Lei n 7/2009), de 12 de fevereiro), no âmbito da duração e organização do tempo de trabalho contempla, expressamente, entre as modalidades de horário do trabalho, o horário flexível, motivado por parentalidade.*

- iii) *A modalidade do horário de trabalho em causa — em consonância com a situação em análise (motivação da pretensão da requerente) e com a legislação que lhe é aplicável - é, efetivamente, a de horário flexível.*
- iv) *O regime de horário de trabalho flexível atinente aos trabalhadores com responsabilidades familiares – como é a situação sub judice, porque o filho da trabalhadora ainda não completou 12 anos de idade – está previsto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, dependendo a sua autorização da conformidade com o disposto nestas disposições legais.*

A lei define horário flexível como “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário” (n.º 2 do Art.º 56). O horário flexível deve ser elaborado pelo empregador e cumprir o disposto no n.º 3 do Art.º 56 do Cód. Trabalho, a saber: “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”.

O trabalhador que labore 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”, de acordo com o teor do n.º 4 do Art.º 56.º

- v) *Cumprе salientar que a violação, a recusa, portanto, deste direito ínsito na esfera jurídica do trabalhador o direito a laborar em regime de horário do trabalho flexível quando o seu filho é menor de 12 anos — quando é*

inexistente «(...) um fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade do substituir o trabalhador se este for indispensável» faz a entidade empregadora incorrer na prática de contra-ordenação grave.

- vi) *No que concerne à autorização, saliente-se que o pedido de laborar em regime de horário flexível, deve ser efetuado com a antecedência de 30 dias e constar de declaração escrita; nesta declaração deverá ser indicado o período pretendido para o exercício do direito, bem como a menção de que o filho menor vive com o trabalhador requerente em comunhão de mesa e habitação.*

III — Conclusões

Face à análise da situação sub judice, concluímos, salvo melhor entendimento, por parte do Exmo. Conselho de Administração, que:

- i) *Face à pretensão em análise, entendemos que o pedido da trabalhadora, se fosse isolado, poderia ser deferido; no entanto, como foram rececionados seis pedidos de ... (análises ...), num universo de treze trabalhadores do mesmo serviço do ... (que tem de funcionar 24h/dia, todos os dias da semana, com, pelo menos, um ... em cada turno), não nos parece viável, deferir a pretensão das mesmas uma vez que, se existirem turnos sem nenhum ..., poderá ser colocado em causa o bem jurídico vida.*

- ii) *Face ao supra exposto, e no sentido de melhor aferir a dinâmica do serviço, será solicitado parecer à responsável do Serviço de ..., com vista à emissão de parecer jurídico final.”*

“RESP. SGRH

PARECER/DESPACHO

Uma vez que a entidade empregadora pretende recusar o pedido de horário flexível, notificamos para no prazo de 5 dias a trabalhadora se pronunciar.

17/12/2015”

- 1.2.5.** Foi junto ao processo a Inf. SGRH n.º .../2015, de 23 de dezembro, na qual constam dois despachos manuscritos e um e-mail da Diretora de Serviço de ..., de 23.12.2015, que se transcrevem:

“DE: (...) – Técnica Superior(Jurista) – SGRH

PARA: Resp. SGRH (...)

C/C: Exmo. Sr. Presidente do Conselho de Administração da ...

ASSUNTO: Horário de Trabalho — ... (Análises ...) – Horário Flexível

(parentalidade)

Dando cumprimento ao solicitado pela Dra. ..., Responsável pelo Serviço de Gestão de Recursos Humanos, apresentamos - para análise, por parte desta Responsável, para que proceda, se assim o considerar necessário, a eventuais alterações/ procedimentos adicionais; bem como para apreciação, por parte do Exmo. Conselho de Administração, para que, caso assim o entenda, se pronuncie no sentido de concordância com o mesmo - o Parecer infra explanado.

I - Factualidade

- i) Seis trabalhadoras (... , ..., ..., ..., ... e ...) apresentaram requerimento para laborar em horário flexível, motivado por parentalidade, uma vez que são progenitoras de filhos menores de doze anos.*

- ii) *As trabalhadoras supra aludidas integram a carreira ... (análises ...) e exercem funções no serviço de ...*

II - Enquadramento e Fundamentação Legais

De acordo com o exposto in Factualidade - da análise da documentação que nos foi apresentada -, assim como da legislação que reputamos pertinente e submetemos a análise, cumpre-nos informar:

- i) *Segundo a Apl. Inf. RHV, as seis trabalhadoras estão vinculadas à ..., por contrato individual de trabalho sem termo, integram a carreira de Técnico de ... e têm como centro de custo “...”.*
- ii) *A modalidade de horário de trabalho em causa – em consonância com a situação em análise (motivação da pretensão das requerentes) e com a legislação que lhes é aplicável – é, efetivamente, a de horário flexível, motivado por parentalidade.*
- iii) *O regime de horário flexível atinente aos trabalhadores com responsabilidades familiares – como é a situação sub judice, porque os filhos das trabalhadoras ainda não completaram 12 anos de idade – está previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), dependendo a sua autorização da conformidade com o disposto nestas disposições legais.*

A lei define horário flexível como “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário” (n.º 2 do Art.º 56). O horário flexível deve ser elaborado pelo empregador e cumprir o disposto no n.º 3 do Art.º 56 do Cód. Trabalho, a saber: “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”.

O trabalhador que labore 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”, de acordo com o teor do n.º 4 do Art.º 56.º

Cumprе salientar que a violação, a recusa, portanto, deste direito ínsito na esfera jurídica do trabalhador o direito a laborar em regime de horário do trabalho flexível quando o seu filho é menor de 12 anos — quando é inexistente «(...) um fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável» faz a entidade empregadora incorrer na prática de contraordenação grave.

- iv) No que concerne à autorização, saliente-se que o pedido de laborar em regime de horário flexível, deve ser efetuado com a antecedência de 30 dias e constar de declaração escrita; nesta declaração deverá ser indicado o período pretendido para o exercício do direito, bem como a menção de que o filho menor vive com o trabalhador requerente em comunhão de mesa e habitação.*
- v) No sentido de aferir a realidade factual do serviço que as trabalhadoras integram, foi solicitado parecer à responsável do mesmo, sobre a viabilidade de seis trabalhadoras, que integram um universo de 13, usufruírem, em simultâneo de horário flexível, incidente sobre as manhãs, num serviço que funciona 24 horas por dia, todos os dias da semana.*
- vi) A responsável do Serviço de ..., (...), pronunciou-se nos seguintes termos:*

«(...) Venho por este meio responder ao pedido que me fez, sobre o parecer do assunto supra citado.

Face ao pedido de seis Técnicas de ... para passarem a horário flexível, pretendendo as 6 seis trabalhadoras, que os seus horários incidam sobre o período da manhã de (8-16), saliento:

- O Serviço de ... é um serviço que dá apoio a todos os serviços do ..., incluindo urgência médico-cirúrgica, bem como de todos a todos os centros ... desta ...; funcionando 24h/dia, sendo os turnos organizados em manhãs, tardes e noites: 8h-16h, 16h-24h, 0h-8h.

- Realmente não há uma distribuição equitativa das tardes e noites entre todos, porque tem-se procurado evitar sobrecarregar, dentro do possível, as técnicas com filhos menores, estando outros elementos a assegurar mais tardes e mais noites que as autoras dos pedidos. Na elaboração das escalas mensais, temos tomado em atenção a situação das mães, atendendo à escala dos maridos para que estes quando fazem tardes, noites ou estejam de prevenção não coincidam com as escalas das mães, tomando também em atenção para que estas trabalhadoras tenham, sempre que possível fim de semana coincidentes com a dos maridos para poderem estar o fim de semana com a família.

- Acresce-se a existência de uma técnica, ..., que por motivos de doença documentada, não faz tardes nem noite.

- Perante o exposto num total de 13 técnicos o Serviço de ... tem 7 técnicos que não poderão colaborar nas tardes e noites, dito de outro modo 54% do total.

- Assim os turnos da tarde e noite, tal como os da manhã exigem descansos obrigatórios que têm que ser cumpridos. Estes descansos se não forem cumpridos podem levar a erros graves que podem por em risco os doentes, não sendo por isso possível assegurar, com as devidas exigências técnicas, físicas e psicológicas, todos os turnos da tarde e noite, durante todos os dias da semana, sábados,

domingos e feriados incluídos, ou seja assegurar dois terços (61% tarde e noite) do horário de funcionamento do serviço com 46% do pessoal.

-Esta redução de disponibilidade de técnicos levará certamente não só à rutura do serviço, particularmente em situações não previsíveis nomeadamente baixas, consultas etc., mas também fará que turnos de urgências de tarde, e noites não sejam assegurados por não ter nenhum trabalhador.

Pelo acima exposto, na minha opinião não existem condições no serviço para ser deferido o pedido das seis Técnicas de ...»

III — Conclusões

Face à análise da situação sub judice, concluímos, salvo melhor entendimento, por parte do Exmo. Conselho de Administração, que:

- i) Tendo o SGRH rececionado seis pedidos de horário de trabalho na modalidade de horário flexível, estes foram apreciados em simultâneo para que melhor se pudesse apreciar a realidade factual, uma vez que as trabalhadoras integram o mesmo serviço;*
- ii) Foi solicitado parecer à responsável do serviço, cujo teor se dá por integralmente reproduzido neste nosso parecer;*
- iii) Face à legislação aplicável – mormente o disposto no n.º 2 do art.º 57.º do Código do trabalho, que dita «O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável», e tomando, também em consideração que o n.º 10 desta disposição legal refere que a violação do disposto neste n.º 2 constitui contraordenação grave -, bem como ao teor do parecer emitido pela Resp. do Serviço de ..., consubstancia nosso entendimento que o petitionado pelas seis*

trabalhadoras não poderá ser deferido, uma vez que poderá colocar em causa o bem jurídico vida.

Veja-se por exemplo um doente que chegue à urgência (no período da tarde ou noite de dias úteis ou manhãs, tardes ou noites de sábados, domingos ou feriados) a quem não seja realizado qualquer exame (ao sangue, urina ou qualquer outro produto biológico) pode colocar em risco a vida desse doente porque o diagnóstico é inexistente; ou então, ainda, um doente a que não seja realizado, no momento, um hemograma, pedido pelo médico que o assiste na urgência, não terá diagnóstico, o que poderá colocar em risco a sua vida. Pelo exposto, considera-se que o serviço de urgência da ... terá sempre de estar assegurado, pelo menos, por um trabalhador em cada turno.

- iv) *Neste sentido, entendemos que o pedido pelas seis trabalhadoras não poderá ser deferido porque a sê-lo, em simultâneo, (i) contendria, não só com o normal funcionamento do serviço, mas também com um funcionamento básico do serviço, uma vez que a urgência do serviço da ... tem de estar assegurada todos os dias da semana e 24h/dia, pelo menos por um ... de análises clínicas; (ii) os outros ... que integram o serviço são insuficientes para assegurar o funcionamento do mesmo; e (iii) poderia colocar em risco o bem jurídico vida.*

À consideração Superior,

(...)

Anexo: 20 Fls.: E-mail da responsável do serviço, requerimentos e documentos apresentados pelas trabalhadoras.”

1.2.5.1. Despachos manuscritos que consta da Informação SGRH n.º .../2015, de 23 dezembro:

“RESP. SGRH

PARECER/DESPACHO:

Ao CA,

Atendendo às conclusões deste parecer, à falta de recursos humanos nesta área e neste serviço, bem como o serviço ter de funcionar 24 horas/dias, não nos parece viável aceitar o pedido de seis técnicas em simultâneo, para a prática de flexibilidade de horário, uma vez que se coloca em causa valores superiores, como o valor “vida”.

“Conselho de Administração

Despacho/Deliberação:

O CA concorda com a informação do SRH.

Notifique as requerentes para os efeitos previstos no n.º 4 do artigo 57.º do código do Trabalho da presente decisão em projeto.

Em 29/12/15”

1.2.5.2. E-mail da Diretora de Serviço de ..., de 23.12.2015:

“Assunto: Atribuição de Horário Flexível

Boa tarde Dra. ...

Venho por este meio responder ao pedido que me fez, sobre o parecer do assunto supra citado.

Face ao pedido de seis Técnicas ... de ... para passarem a horário flexível, pretendendo as 6 seis trabalhadoras, que os seus horários incidam sobre o período da manhã de (8-16), saliento:

- O Serviço de ... é um serviço que dá apoio a todos os serviços do ..., incluindo urgência médico-cirúrgica, bem como de todos a todos os centros ... desta ...; funcionando 24h/ dia, sendo os turnos organizados em manhãs, tardes e noites:

8h-16h

16h-24h

0h-8h

- Realmente não há uma distribuição equitativa das tardes e noites entre todos, porque tem-se procurado evitar sobrecarregar, dentro do possível, as técnicas com filhos menores, estando outros elementos a assegurar mais tardes e mais noites que as autoras dos pedidos. Na elaboração das escalas mensais, temos tomado em atenção a situação das mães, atendendo à escala dos maridos para que estes quando fazem tardes, noites ou estejam de prevenção não coincidam com as escalas das mães, tomando também em atenção para que estas trabalhadores tenham, sempre que possível fim de semana coincidentes com a dos maridos para poderem estar o fim de semana com a família.

- Acresce-se a existência de uma técnica, ..., que por motivos de doença documentada, não faz tardes nem noite.

- Perante o exposto num total de 13 técnicos o Serviço de ... tem 7 técnicos que não poderão colaborar nas tardes e noites, dito de outro modo 54% do total.

- Assim os turnos da tarde e noite, tal como os da manhã exigem descansos obrigatórios que têm que ser cumpridos. Estes descansos se não forem cumpridos podem levar a erros graves que podem por em risco os doentes, não sendo por isso possível assegurar, com as devidas exigências técnicas, físicas e psicológicas, todos os turnos da tarde e noite, durante todos os dias da semana, sábados, domingos e feriados incluídos, ou seja assegurar dois terços (61% tarde e noite) do horário de funcionamento do serviço com 46% do pessoal.

Esta redução de disponibilidade de técnicos levará certamente não só à rutura do serviço, particularmente em situações não previsíveis nomeadamente baixas, consultas etc., mas também fará que turnos de urgências de tarde, e noites não sejam assegurados por não ter nenhum trabalhador.

Pelo acima exposto, na minha opinião não existem condições no serviço para ser deferido o pedido das seis Técnicas de ...

(...)

Diretora de Serviço ...”.

1.2.6. Em 6.01.2016, a trabalhadora apresentou a sua apreciação, nos termos que se transcrevem:

“Dada a deliberação do Exmo Conselho de Administração no dia 29 de dezembro e tendo sido notificada nessa data, relativamente ao pedido de horário de trabalho na modalidade de flexível, motivado por parentalidade, venho por este meio apresentar a minha opinião sobre a decisão.

Como trabalhadora interessada, dado que o meu pedido não é isolado e tendo em conta que no serviço já se encontra um técnico com horário fixo (por motivo de

doença documentada) e que mais 5 técnicos pretendem este tipo de horário, concordo com o parecer dado pelo CA pois não será viável apresentar mensalmente um horário que sirva simultaneamente o trabalho de urgência e rotina. Deste modo, penso que o tipo de horário definido atualmente seja o mais indicado, pois está acautelado os horários dos técnicos que trabalham ambos na mesma instituição e poderá ser dada flexibilidade na distribuição dos turnos de acordo com os horários dos pais.”

1.3. Foram juntos ao processo três Assentos de Nascimento.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

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

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

2.3. Recentemente a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre*

homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres” (Considerando 8), de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).

- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
- 2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, 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/a 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 três filhos menores, com 5 e 2 anos de idade, solicitou à sua entidade empregadora “*deferimento a um pedido de horário a acordar com a entidade empregadora de acordo com os interesses do serviço e familiares, pelo motivo de filhos menores de 12 anos.*”

- 2.10.** Como fundamento para a decisão sobre o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora, sucintamente, que: *“o pedido da trabalhadora, se fosse isolado, poderia ser deferido; no entanto, como foram rececionados seis pedidos de ... (análises ...), num universo de treze trabalhadores do mesmo serviço do ... (que tem de funcionar 24h/dia, todos os dias da semana, com, pelo menos, um ... em cada turno), não nos parece viável, deferir a pretensão das mesmas uma vez que, se existirem turnos sem nenhum ..., poderá ser colocado em causa o bem jurídico vida.*
- 2.11.** Em informação na qual foram apreciados, em conjunto, os pedidos formulados por seis Técnicas de ..., todas afetas ao mesmo Serviço de ..., a entidade empregadora referiu, mais concretamente que:
- “pretendendo as 6 seis trabalhadoras, que os seus horários incidam sobre o período da manhã de (8-16), saliento:*
- *O Serviço de ... é um serviço que dá apoio a todos os serviços do ..., incluindo urgência médico-cirúrgica, bem como de todos a todos os centros ... desta ...; funcionando 24h/dia, sendo os turnos organizados em manhãs, tardes e noites: 8h-16h, 16h-24h, 0h-8h.*
 - *Realmente não há uma distribuição equitativa das tardes e noites entre todos, porque tem-se procurado evitar sobrecarregar, dentro do possível, as técnicas com filhos menores, estando outros elementos a assegurar mais tardes e mais noites que as autoras dos pedidos. Na elaboração das escalas mensais, temos tomado em atenção a situação das mães, atendendo à escala dos maridos para que estes quando fazem tardes, noites ou estejam de prevenção não coincidam com as escalas das mães, tomando também em atenção para que estas trabalhadoras tenham, sempre que possível fim de semana coincidentes com a dos maridos para poderem estar o fim de semana com a família.*
 - *Acresce-se a existência de uma técnica, ..., que por motivos de doença documentada, não faz tardes nem noite.*
 - *Perante o exposto num total de 13 técnicos o Serviço de ... tem 7 técnicos que*

não poderão colaborar nas tardes e noites, dito de outro modo 54% do total.

- Assim os turnos da tarde e noite, tal como os da manhã exigem descansos obrigatórios que têm que ser cumpridos. Estes descansos se não forem cumpridos podem levar a erros graves que podem por em risco os doentes, não sendo por isso possível assegurar, com as devidas exigências técnicas, físicas e psicológicas, todos os turnos da tarde e noite, durante todos os dias da semana, sábados, domingos e feriados incluídos, ou seja assegurar dois terços (61% tarde e noite) do horário de funcionamento do serviço com 46% do pessoal.

-Esta redução de disponibilidade de técnicos levará certamente não só à rutura do serviço, particularmente em situações não previsíveis nomeadamente baixas, consultas etc., mas também fará que turnos de urgências de tarde, e noites não sejam assegurados por não ter nenhum trabalhador.”

- 2.12.** Em 6.01.2016, a trabalhadora veio apreciar a intenção de recusa relativa ao pedido por si formulado em 2.12.2015, referindo que o seu pedido não é isolado e concordando com o parecer do Conselho de Administração, sendo o horário definido atualmente o mais indicado.
- 2.13.** De acordo com os documentos que compõem o processo, a trabalhadora alegou ter sido informada da deliberação do Conselho de Administração em 29.12.2015 e foi notificada, por e-mail, do teor do despacho do Conselho de Administração, em 4.01.2016.
- 2.14.** Atendendo às datas referidas decorreram mais de 20 dias entre a receção do pedido e a comunicação escrita da decisão da entidade empregadora.
- 2.15.** Tal facto implicaria, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho a aceitação do pedido nos seus precisos termos.
- 2.16.** No entanto, como tem vindo a ser referido nos pareceres da CITE, a aceitação do pedido do/a trabalhador/a, tal como este/a o formulou implica que nesse pedido se verifiquem cumpridos os requisitos legais, concretamente, a declaração em como

o/a filho/a vive com o/a requerente em comunhão de mesa e habitação e qual o prazo previsto para o exercício do direito, dentro do limite legal, ou seja, até o/a filho/a completar os 12 anos de idade.

- 2.17.** É, igualmente, exigência da aceitação do pedido, nos seus precisos termos, que se verifique concretizada a amplitude horária em que o/a requerente está disponível para prestar a sua atividade e que melhor se adequa à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar.
- 2.18.** Só assim poderá o empregador considerar-se constituído na obrigação de elaborar o horário flexível.
- 2.19.** Ora, no caso em apreço a trabalhadora não indicou que os menores vivem consigo em comunhão de mesa e habitação; não indicou o prazo para o exercício do direito e, não concretizou a amplitude horária em que queria exercer a sua atividade.
- 2.20.** Tal não invalida que a trabalhadora apresente novo pedido que contenha todos os elementos determinados no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, designadamente, a declaração expressa conforme os seus filhos vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, se for o caso, e qual o prazo durante o qual pretende exercer a sua atividade em regime de horário flexível, assim como, qual a amplitude horária em que pretende exercer a sua atividade, por ser a que melhor se adequa às suas necessidades de conciliação.
- 2.21.** No entanto, será de realçar, no caso em análise, que em apreciação à intenção de recusa a trabalhadora expressou a sua concordância com os fundamentos apresentados pela entidade empregadora e com a atual gestão dos horários de trabalho.
- 2.22.** Assim, ainda que se afigure não ser pretensão da trabalhadora a realização de novo pedido, caso este venha a ser apresentado incumbirá à entidade empregadora promover as diligências que são da sua responsabilidade e que se encontram determinadas no referido artigo 57.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1. Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, o pedido por si realizado não contém os elementos necessários para que se possa considerar aceite o pedido nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 3.2. Informar a trabalhadora de que poderá apresentar novo pedido que contenha todos os elementos determinados no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, designadamente, a declaração expressa conforme os seus filhos vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, se for o caso, e qual o prazo durante o qual pretende exercer a sua atividade em regime de horário flexível, assim como, qual a amplitude horária em que pretende exercer a sua atividade, por ser a que melhor se adequa às suas necessidades de conciliação.
- 3.3. Recomendar à ... a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrada 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 3 DE FEVEREIRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.