

PARECER N.º 12/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 2159 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 16.12.2016, do ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., assistente operacional, a exercer funções no Serviço de Urgência, conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: Intenção de Recusa de pedido de horário flexível. Assistente Operacional — Sra. ... Serviço de Urgência do ...

No seguimento da resposta da trabalhadora supra identificada à comunicação de intenção de recusa de pedido de horário flexível por parte deste ... cumpre-se o previsto no n.º 4 do art. 57.º do CT/2009.

Para os devidos efeitos, segue em anexo a cópia do processo inicial composto por 20 folhas, cópia da Resposta do Trabalhador composto por 7 folhas. Mais se informa de que a documentação que consubstancia prova da situação de facto da trabalhadora supra identificada só foi rececionada em 07/12/2017.”.

1.1.1 Em 17.11.2016 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Assunto: Pedido de Flexibilidade de Horário

Exmos Srs,

Chamo-me ... e sou vossa funcionária com o número ...

Venho por este meio apresentar a Vexas um assunto pessoal e para o qual solicito a vossa melhor atenção para me ajudarem a solucioná-lo.

Sou funcionária desta Instituição desde 05-01-2010, tendo desde essa data efetuado sempre horários de “roolman” rotativos, tal como propus quando nesta empresa iniciei as minhas funções.

Conforme é do vosso conhecimento, tenho a meu cargo dois filhos menores, um deles com 13 anos e outro com 19 meses.

Quando iniciei funções nesta Instituição, o meu filho mais velho tinha cerca de 7 anos e nunca me recusei a realizar qualquer tipo de horário pelo facto da minha vida pessoal me permitir que o pudesse fazer.

Esta conduta alterou-se e tendo sido mãe novamente à relativamente pouco tempo, não me encontro, de momento, em situação de poder realizar horários rotativos pelo facto de não ter com quem deixar os meus filhos, uma vez que o meu companheiro também trabalha por turnos rotativos, com uma carga horária de 8 a 12 horas diárias (conforme declaração que anexo).

O infantário onde o meu filho mais novo se encontra funciona das 07H30 às 19H00 (conforme anexo) e a escola do meu filho mais velho encerra às 18H00. Após o fecho do infantário, não tenho com quem deixar o meu filho, não o podendo deixar com um menor.

Deste modo e nos termos da Lei 7/2009 do Art.º 56.º e Art.º 57.º do Código do Trabalho venho solicitar a Vexas que me seja atribuído um regime de horário flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho, menor de 12 anos (19 meses), tendo disponibilidade para realizar os seguintes horários de segunda-feira a sexta-feira:

08H00 — 16H00

09H00 — 17H00

Descanso semanal: Sábado e Domingo.

Não me importo de mudar de serviço ou local de trabalho, preciso só que Vexas tenham em consideração a situação de resolução urgente em que me encontro, de

forma a que tanto pessoal, como profissionalmente consiga cumprir com o que me propus convosco quando para esta Instituição comecei a trabalhar.

Aguardo uma resposta com a maior brevidade possível, visto ser-me impossível realizar os horários que me foram propostos (com trabalho ao Sábado).”

- 1.1.2** Em 30.11.2016 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que foi por esta recebida em 2/12/2016, conforme se transcreve:

“Assunto: Comunicação de intenção de recusa de horário flexível. Serviço de Urgência.

Serve a presente para informar que é intenção do ... recusar o pedido de horário flexível, ou seja, o seu requerimento foi indeferido, com os fundamentos que seguem em anexo. Acresce informar que pode fazer uso da faculdade que a lei dá, no sentido de responder por escrito no prazo de 5 dias, após a receção da presente notificação.

Com os melhores cumprimentos

..., 30 de novembro de 2016.”

“... ”

INFORMAÇÃO JURÍDICA/2016

ASSUNTO: *Intenção de recusa de pedido de horário flexível. Assistente Operacional — Sra. ... Serviço de Urgência.*

QUADRO LEGAL

L n.º 7/2009, CT/2009

I - Introdução

A trabalhadora ... solicitou a prática do exercício profissional em regime de Horário Flexível fundamentando o pedido no facto de ter dois filhos menores, designadamente, 13 anos e 19 meses, não fazendo prova de que os filhos vivem com ela em comunhão de mesa e habitação., nem sequer o prazo previsto para a prática daquele regime.

II — Fundamento da intenção de recusa do pedido de horário flexível

O Conselho de Administração do ..., (doravante designado como ...), pretende recusar o pedido de horário flexível a trabalhadora — ..., Assistente Operacional do ..., considerando em particular, as circunstâncias de facto em que o mesmo exerce a sua atividade, o que o faz nos seguintes termos:

A trabalhadora/requerente exerce funções com a categoria de Assistente Operacional no ..., com a carga horária de 35 horas semanais.

2. Com vínculo de direito privado está afeta ao Serviço de Urgência desde 05/01/2010.

3. Do Processo Individual de Trabalho apenas consta o Assento de nascimento de um dos filhos, como tendo nascido a 04/04/2015;

4. Presume-se que os filhos (19 meses e 13 anos) vivam em comunhão de mesa e habitação com os seus progenitores.

5. Apresenta um documento referente ao “companheiro que também trabalha por turnos rotativos, com a carga horária de 8 a 12 horas diárias” passada a 15/11/2016, pela Polícia de Segurança Pública, conforme documento que se anexa.

6. De um documento que conta no processo consta que o Sr. ... é progenitor do menor nascido em 2015.

7. Não faz prova da data de nascimento do filho mais velho que também carece de acompanhamento.

8. A trabalhadora requerente reside na ... — ... — ... que está à distância de aproximadamente de 9 Km (16 minutos) do ...

9. Ora, a distância indicada conjugada com a carga horaria de 35 horas semanais (7 horas diárias) permite, salvo melhor opinião, a requerente e ao companheiro que estejam em contacto direto e diário com os filhos que carece de cuidados, em horários desfasados.

10. Isto porque, a organização do seu tempo de trabalho da requerente é desde que está com dispensa para amamentação está em horário fixo, período da manhã, ao longo dos 7 dias da semana, com a redução de duas horas para amamentar, conforme atestado que segue em anexo.

11. A trabalhadora está afeta ao serviço de Urgência em que o horário de funcionamento é 24 h/24 h, de 2.^a a Domingo.

12. Não é possível dissociar os horários de funcionamento ao objeto social da entidade empregadora — a prestação de cuidados de saúde que como tal, labora continuamente, logo, a maioria dos profissionais inseridos ou com funções equiparáveis à carreira de regime geral — Assistentes Operacionais prestam a sua atividade em regime de turnos rotativos. Aliás,

13. É este, o horário regra que é pré-negociado e firmado pelas partes no momento da contratação, Ainda que,

14. A entidade empregadora tenha sempre presente a vida familiar dos seus colaboradores com responsabilidades familiares, não pode colocar em causa a prossecução do interesse público. Isto porque,

15. A falta de recursos humanos na carreira de assistente operacional é uma realidade antiga, mas que se agrava nos períodos de inverno, onde a afluência ao Serviço de Urgência é muito mais intensa. De tal forma que,

16. Dos assistentes operacionais afetos ao serviço de urgência parte esta afeta a uma área criada especificamente para fazer face a necessidades também imperiosas do funcionamento do serviço referente aos surtos de Gripe.

17. A mobilidade interna (entre os diversos serviços que constituem o ...) face as necessidades atuais de recursos humanos, já não é um instrumentos eficaz para a resolução do problema da falta de estes profissionais de saúde na Instituição.

18. É fundamental, ter a noção que a contratação de novos profissionais para os hospitais do setor empresarial do Estado está sujeita a fortes restrições impostas pela LOE/2016. Por outro lado,

19. Existem outras circunstâncias objetivas e claras que estão subjacentes a intenção de recusa de atribuição de horário flexível. Veja-se,

20. Segundo o Encarregado Operacional (superior hierárquico) a situação, no que concerne a Assistentes Operacionais no ..., traduz-se na seguinte realidade:

«Tenho uma média de 450 assistentes operacionais a serem divididos por vários serviços incluindo o ... e o ... Entre o n.º de trabalhadores que lhe estão atribuídos para gerir, em regra, estão ausentes ao serviço, por diversos motivos, (sem contar o período de férias) uma média de 50 AO, outros que têm mobilidade reduzida, numa média de 30 AO, além de termos AO em regime de trabalho a tempo parcial, como também em regime específico fundamentado na Lei da Parentalidade, nomeadamente dispensa para amamentação/aleitação, numa média de 10 AO».
Já,

21.No caso do Serviço de Urgência em concreto, segundo o mesmo Encarregado Operacional, temos a situação que passamos a transcrever: «O Serviço de Urgência, neste momento, tem 62 Assistentes Operacionais a trabalharem 24 horas sobre 24 horas», Destes,

22. «Entre o n.º de trabalhadores que lhe estão atribuídos para gerir, no Serviço de Urgência, em regra, estão ausentes ao serviço, por diversos motivos, (sem contar o período de férias) uma média de 6 por dia com atestado de Incapacidade para o Trabalho de AO, (tenho as faltas pontuais e 3 ausências prolongadas) temos duas AO com horário de Amamentação».

23.Este número é objetivamente insuficiente para o volume de trabalho a realizar no Serviço de Urgência o que acresce a impossibilidade objetiva da sua substituição. Pois,

24.Segundo o Encarregado Operacional, «Porque não há serviços neste momento compatíveis com esse horário. Isto porque já tivemos uma fase em que houve a necessidade de substituir alguns elementos pelos diversos serviços por causas diversas, nomeadamente, conjugar os horários com cargas completas com horários que implicam a redução de duas horas para amamentação. Nós, no hospital temos como AO mais mulheres de que homens. E a média de idades das mesmas é de 30 anos, onde, como todos nós sabemos é a idade que mais exige em termos de

compromisso familiar. Não tem sido fácil a gestão de horários rotativos/turnos 24h/24h com a escassez de pessoal».

25. *Segundo o mesmo responsável funcional, «Com os recursos humanos que tenho para gerir e o tipo de trabalho/tempo de funcionamento do Serviço de Urgência é impossível a prática do horário flexível por qualquer trabalhador-. AO».*
Tal como,

26. *O fim de semana tem que estar salvaguardado com um número mínimo de AO, podendo até a trabalhadora prestar a sua atividade em horário fixo enquanto perdurar a amamentação, mas nos 7 dias da semana. Aliás,*

27. *É o horário atual da trabalhadora ao abrigo do Regime da Parentalidade. Ora,*

28. *O «horário flexível a um AO naquele serviço não é compatível com as obrigações laborais que o trabalhador está vinculado por via contratual que se concretizam pela organização do tempo de trabalho entre os trabalhadores — AO inseridos no serviço de urgência, de forma rotativa, por forma a dar continuidade as atividades sem interrupção no período temporal de 24 horas. O serviço de Urgência não pode parar.*

29. *Das informações supra transcritas resulta inequivocamente que o número de trabalhadores, com as funções de assistente operacional é manifestamente insuficiente para as atividades desenvolvidas no Serviço de Urgência, sem perder de vista o número de AO a prestar efetivamente funções no ... Saliente-se que.*

30. *A atividade hospitalar no Serviço de Urgência contempla atividade incompatível com a organização do tempo de trabalho em regime de horário flexível.*

31. *O número de Assistentes Operacionais no ... é manifestamente insuficiente considerando o objeto social do ..., - prestação de cuidados de saúde a laborar continuamente.*

32. O horário flexível solicitado pelo requerente implicará, sem margem para dúvidas, a desorganização dos tempos de trabalho dos restantes trabalhadores, tendo em consideração o horário de funcionamento do serviço em que está inserido — 24 h/24 h, (Exige que a trabalhadora seja rendida por um outro trabalhador na hora do termo da sua jornada diária de trabalho, incerta.

33. Por sua vez, não é possível à entidade empregadora efetivar a mobilidade do trabalhador para outro serviço pertencente ao ..., já que, os restantes serviços caracterizam-se por escassez de pessoal — AO. E,

34. Porque os restantes serviços da entidade empregadora laboram em regime de turnos rotativos — 7 dias da semana.

B — Enquadramento Legal

35. A entidade empregadora tem consciência de que o solicitado pela trabalhadora acima identificada tem quadro legal no regime da parentalidade, previsto no art. 55.º e ss do CT/2009 e consagração constitucional, no art. 68.º e 59.º da CRP.

36. O dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (al. b) do n.º 1 do art. 59.º da CRP e n.º 3 do art 127.º do CT/2009, a par do dever previsto na al. b) do n.º 2 do art. 212.º do CT/2009, que consubstancia no dever da entidade empregadora elaborar os horários de forma a conciliação com a vida familiar, não tem sido esquecido pelo ..., já que, sempre observou este dever desde que não se coloque em causa a prossecução do interesse público que a mesma está obrigada.

37. De acordo com o art. 56.º do CT/2009 com a redação dada pela L n.º 120/2015, o trabalhador com filho com deficiência que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível.

38. *Ora, o horário flexível caracteriza-se por o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, nos termos do n.º 2 do art. 56.º.*

39. *Na elaboração do horário flexível o empregador deve, nos termos do n.º 3 observar o seguinte: «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».*

40. *Por outro lado, e nos termos previsto no n.º 4, «O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas».*

41. *Tendo em consideração os factos e as características do horário flexível, a entidade empregadora está impossibilitada de deferir o pedido sob pena de violar o dever da prossecução do interesse público, a que está vinculada.*

III — Conclusão

42. *Aqui chegados, o ... pode recusar o pedido fazendo uso da faculdade prevista no n.º 2 do art. 57.º do CT/2009, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço de Urgência, na impossibilidade de substituir a trabalhadora / requerente por outro colega, e também no facto de não existir condições para a sua transferência para outro serviço da entidade empregadora, nos termos anteriormente explanados.*

43. Deve a trabalhadora ... ser informada da presente intenção de recusa de atribuição de horário flexível cumprindo-se desta forma o disposto no n.º 3 do art. 57.º do CT/2009.

44. Da notificação deve constar a indicação da faculdade do trabalhador responder por escrito, no prazo de 5 dias, após a receção da presente comunicação.

45. Em caso do trabalhador fazer uso da faculdade prevista na lei deve o processo seguir os trâmites normais.

46. O Conselho de Administração é competente para decidir com base nos factos e respetivo enquadramento legal, ao abrigo do poder de direção.

Junta: Informação escrita da hierarquia;

Cópia do atestado médico como amamenta, após o descendente ter completado um ano; e, respetiva autorização de dispensa para amamentação.

..., 29 de novembro de 2016.

1.1.3 Em 7.12.2016, a trabalhadora apresentou a sua apreciação, conforme se transcreve:

“Assunto: Resposta a carta de pedido de flexibilidade de Horário

Exmos Srs

Em resposta à vossa carta, datada de 30/11/2016 venho por este meio dar resposta a v/ixa relativo ao pedido de flexibilidade de horário de trabalho.

1ª) Conforme solicitado, junto se anexa as declarações, bem como toda a informação correspondente aos meus 2 filhos, menores, e que se encontram a meu cargo (anexo declaração de comunhão de mesa e habitação, cédula de nascimento e cartão de cidadão) de forma a que comprovem que a informação transmitida por mim corresponde à verdade.

2ª) Efetivamente conforme v/exas indicam, encontro-me neste momento em horário de amamentação, estando atualmente a realizar um horário das 09:00-15:00.

Este horário é compatível com o facto de ter que dar assistência aos meus filhos menores.

Assim, venho mais uma vez apelar a v/exas que tenham em consideração o facto de o meu marido trabalhar por turnos (Sábados, Domingos, feriados), efetuando em grande parte dos dias, cerca de 12h diárias (8h de serviço + 4h de serviço de remunerados), não tendo assim horário compatível com a deslocação / educação e assistência dos meus filhos.

Os horários dos meus filhos, não são, de todo compatíveis com a possibilidade de poder executar turnos rotativos. O meu filho de 19 meses encontra-se num infantário com horário de funcionamento das 07:00 às 19:00, e o meu filho mais velho, um horário escolar até às 18:45h.

Para além da impossibilidade nos horários, tenho graves problemas familiares com os meus familiares diretos (meus pais), não tendo mais ninguém da minha familiar a quem recorrer para poder ficar com os meus filhos.

A minha sogra é uma doente com graves problemas de saúde, sendo seguida no hospital de oncologia de dia nesta instituição.

Para poderem confirmar a veracidade desta informação, a minha sogra chama-se ... e dirige-se por diversas vezes a esta instituição para realizar tratamentos, fazendo diariamente também oxigénio.

Perante todas estas situações, e porque não tenho mesmo forma de poder contornar este assunto, venho apelar mais uma vez a v/exas a situação em que me encontro. Não é de ânimo leve que solicito a vossa ajuda, mas perante os factos apresentados e mediante o meu contexto familiar, não tenho outra forma se não apelar à vossa boa vontade de me poderem ajudar.

Conforme já referido em carta anterior, encontro-me ao dispor para ser colocada num outro serviço de forma a que não prejudique a instituição nem o seu funcionamento.

Aguardo uma resposta com a maior brevidade possível, uma vez que desde sempre tenho tentando ajudar a instituição, vestindo diariamente a camisola, em prol do bom funcionamento da mesma.

(...)

- Anexo Cédula de nascimento, cartão de cidadão e declaração de comunhão de mesa e habitação

- Anexo Horário do infantário do meu filho mais novo

- Carta ... com comprovativo dos turnos realizados pelo meu marido”

- 1.2.** Constan do processo remetido à CITE os seguintes documentos: Declaração da Junta de Freguesia de ..., cópia de Cartão de Cidadão; Cópia de Assento de Nascimento; Informação sobre horário laboral emitido pela ...; Declaração da Associação para Creche e Jardim de Infância “...”; comprovativos de envio e receção de documentos; comunicação de amamentação datada de 13.07.2015 e Nota de Serviço de 23/07/2015; Atestado médico comprovativo da amamentação datado de 19/10/2016; Nota de Serviço de 29/11/2016 e cópia de dois envelopes endereçados pela trabalhadora requerente à sua entidade empregadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

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

condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”

2.3. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as “*políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres*” (Considerando 8.), de “*tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres*” (Considerando 12), e de garantir que “*o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.*” (Considerando 21).

2.4. No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.5. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

- 2.5.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
 - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.
- Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.5.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.
- 2.5.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹
- 2.6.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do

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

período normal de trabalho diário.

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

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

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

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

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

2.9. No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de dois menores com 13 anos de idade e com 19 meses de idade, declarou que os filhos menores estão a

seu cargo e que pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível para prestar assistência ao filho de 19 meses, nos termos do artigo 56.º e artigo 57.º do Código do Trabalho, " de segunda-feira a sexta-feira:

08H00-16H00

09H00-17H00

Descanso Semanal: Sábado e Domingo".

- 2.10.** Na descrição dos fundamentos da intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que a trabalhadora não declarou que os filhos vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, tendo que ser presumido tal facto, assim como, não indicou o prazo previsto para a prática do regime de horário flexível.
- 2.11.** É igualmente esclarecido pela entidade empregadora que a trabalhadora presta 35 horas semanais de trabalho.
- 2.12.** Do mapa de horários de trabalho junto ao processo consta o horário M1 MANHA – 8H00-16H00 (hor. contínuo), enquadrável na amplitude indicada pela trabalhadora no seu pedido.
- 2.13.** Aferidas as datas constantes do processo verifica-se que a trabalhadora tendo recebido a intenção de recusa a 2/12/2016 dispunha de prazo até 7/12/2016 para apreciar os fundamentos da intenção de recusa, o que fez, designadamente, juntando declaração de comunhão de mesa e habitação.
- 2.14.** Assim, tendo terminado o prazo para apreciação pela trabalhadora em 7/12/2016, a entidade empregadora dispunha de prazo até dia 12/12/2016 para solicitar o parecer prévio da CITE.
- 2.15.** Tal facto só veio a verificar-se no dia 15/12/2016, após o decurso do prazo previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, determinado a aceitação do pedido

nos seus precisos termos conforme a previsão legal constante da alínea c) do n.º 8 do referido normativo.

- 2.16.** Embora a entidade empregadora tenha referido no pedido de parecer prévio à CITE que: *“Mais se informa de que a documentação que consubstancia prova da situação de facto da trabalhadora supra identificada só foi rececionada em 07/12/2017.”*, em rigor já havia presumido tal facto e a trabalhadora já havia declarado que os menores estavam a seu cargo, tendo apresentado documento, no mesmo sentido, dentro do prazo previsto para apreciação dos fundamentos da intenção de recusa.
- 2.17.** Esclareça-se, ainda, que na ausência de indicação do prazo para o gozo do direito da prestação de trabalho em regime de horário flexível e podendo tal direito ser exercido até o filho completar os 12 anos de idade, tem sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012:
“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”
- 2.18.** De acordo com o que antecede e considerando a determinação legal contida na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho e verificada a conformidade do pedido da trabalhadora com o previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não incumbe à CITE a análise dos fundamentos da intenção de recusa, por motivo de extemporaneidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto nos termos previstos na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho a solicitação do parecer prévio à CITE em data posterior à prevista no n.º 5 do mesmo normativo determina a consideração em como o empregador aceita o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.
- 3.2.** Recomendar ao ... que elabore o horário flexível nos termos requeridos e conforme o previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE JANEIRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.