

**PARECER N.º 253/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 658-FH/2017

**I – OBJETO**

1.1. A CITE recebeu em 20.04.2017, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no Serviço de ..., , conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Vimos por este meio, solicitar a V. Exª que aceite o documento enviado em anexo, o qual não cumpre o prazo legal previsto no n.º 5 do art.º 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12/2.*

*Tal ocorre porque não nos apercebemos do alteração da morada do CITE, e enviamos o ofício para a morada antiga, tendo o serviço dos CTT devolvido o mesmo na presente data.*

*Na expectativa da vossa melhor compreensão,”*

*“... ”*

*Assunto: -Requerimento de Horário Flexível. Lei da Parentalidade.*

*Nos termos do n.º 5 do art.º 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12/02, junto enviamos o processo mencionado em epígrafe, para apreciação de V. Exa, anexando para efeito:*

*a) Fotocópia do requerimento aqui recebido a 29/03/2017;*

- b) *Informação/fundamentação do Enfº Chefe do Serviço e simulação de horário do serviço;*
- c) *Fotocópia da Nota Informativa n.º..., de 31/03/2017, na qual consta o despacho exarado do Conselho de Administração a 5/04/2017*
- d) *Fotocópia do n/ ofício n.º2161 de 10/03/2017;*
- e) *Fotocópia da resposta da requerente, rececionada a 13/04/2017.*

*Mais se informa, que caso o parecer prévio seja desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora, o Conselho de Administração tomou a decisão de indeferimento, com base nos fundamentos apresentados pelo Enfermeiro Chefe do Serviço, uma vez que a atribuição, irá comprometer a prestação de cuidados aos utentes e o eventual incumprimento das escalas/ turnos.*

*No entanto é também entendimento deste Conselho de Administração garantir o cumprimento de todas as normas legais no que concerne à atribuição do Horário Flexível ao abrigo da Lei da Parentalidade, pelo que os horários serão atribuídos em regime de rotatividade, garantindo assim que todos os trabalhadores que se encontram abrangidos por esta norma, possam usufruir do horário.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*A Presidente do Conselho de Administração”*

- 1.1.1** Em 29.03.2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Eu ... portadora do n.º mecanográfico ..., enfermeira a prestar cuidados no serviço de ..., , venho por este meio, respetosamente, requerer autorização para trabalhar em regime de horário flexível, com entrada laborar às oito horas e saída às dezasseis horas e trinta minutos.*

*Faço este requerimento, pois tenho um filho nascido a ..., com fundamento no código do trabalho, (lei n.º 7 de 2009, artigos 56.º e 57.º) e duração até aos 12 anos do meu filho.*

*Importa referir que o meu cônjuge não está a usufruir, nem vai requerer o horário flexível e que sendo ..., , tem horário por turnos.*

*Reforço que, para ter o horário aqui requerido, sem que para isso exista constrangimentos para o serviço onde exerço funções, estou disponível para as exercer em qualquer serviço da instituição que administra.*

*Acresce que:*

*1. A prova documental da minha situação familiar e profissional está em poder dos Serviços.*

*2. E estatui o art.º 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro e aqui aplicável, que:*

*“1. O trabalhador coma 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 . . . .”*

*7. Assim e por tudo o que antecede, requero que seja concedido o horário de trabalho flexível, a fixar entre as 8.00H e as 16.30 H, até que meu filho nascido em ..., perfaça os 12 anos de idade.”*

**1.1.2** Em 12.04.2017 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora o seguinte que, sucintamente, se transcreve:

*“Requerimento de Horário Flexível. Indeferimento da pretensão.*

*Assunto:*

*Para conhecimento e demais efeitos consignados no artº 57º do Código do Trabalho, informamos que por deliberação do Conselho de Administração de 5/04/2017, foi indeferido a atribuição de horário flexível, conforme fotocópia que se anexa.”*

**1.1.2.1.** Despacho manuscrito que se transcreve:

*“Indeferimos com base na informação do Enf. Chefe*

*Ata n.º 15 em 05/04/17*

*O Conselho de Administração*

*(...)”*

**1.1.3** Em 13/04/2017, a trabalhadora apresentou resposta à comunicação da entidade empregadora, nos termos que se transcrevem:

*Assunto: Apreciação da intenção de recusa do pedido de horário flexível, da trabalhadora com responsabilidades familiares*

*Eu, ..., portadora do n.º mecanográfico ..., enfermeira especialista em ..., , a prestar cuidados no serviço de ..., , venho desta forma manifestar, a minha não concordância com a recusa do pedido de horário flexível, de 2ª a Domingo, com entrada às oito horas e saída às dezasseis horas e trinta minutos, por mim realizado, ao abrigo do Artigo 56.º do Código do Trabalho, uma vez que deve haver igualdade de direitos para todos os cidadãos portugueses. Faço este requerimento, com fundamento no código do trabalho, (lei n.º 7 de 2009, artigos 56º e 57º), pois tenho um filho nascido a ... de 2015, e pretendia usufruir do regime de trabalho em horário flexível até ele completar os doze anos de idade. Importa referir que o meu cônjuge não está a usufruir, nem vai requerer o horário flexível e que tem horário por turnos, dado que é ..., , e não sabe antecipadamente qual o turno que lhe é atribuído, e é fundamental que, pelo menos um dos dois, esteja*

*livre para cuidar nosso filho, e ao não saber antecipadamente os turnos é impossível conjugar horários. Reforço ainda que vivo em comunhão de mesa e habitação com o meu filho e acrescento que a minha residência fica a 60 km, da entidade empregadora, o que torna a gestão da vida familiar ainda mais complexa.*

*Reforço que, para ter o horário aqui requerido, sem que para isso exista constrangimentos para o serviço onde exerço funções, estou disponível para as exercer em qualquer serviço da instituição que administra.*

*Agradecia que reavaliassem o meu pedido e se mantiverem a intenção de recusa, peço que submetam o processo à entidade competente de avaliação do mesmo, para solicitar o parecer prévio.”*

**1.1.4** Ao processo foram juntos três documentos que se transcrevem:

*“NOTA INFORMATIVA*

*N.º ..., Data: 31/3/2017 Proc.*

*DE: Serviço de Gestão de Recursos Humanos*

*PARA: Enfermeiro Diretor — (...)*

*ASSUNTO: Requerimento da Enfermeira ... — Horário Flexível*

*1. Por requerimento entregue a 29/03/2017, a Enfermeira mencionada em epígrafe, vem solicitar “... autorização para trabalhar em regime de horário flexível, com entrada laboral às oito horas e saída às dezasseis horas e trinta minutos”, até que o filho completar 12 anos de idade.*

*2. A requerente tem direito, nos termos da lei ao que solicita.*

*3. De acordo com o art.º 56º e 57º do Código do Trabalho, os trabalhadores com filhos menores de 12 anos, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível. Assim o requerente tem direito a usufruir, deste regime de horário.*

*Horário flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal, cumprindo os períodos de presença obrigatória que a entidade empregadora previamente fixar.*

*Regras do horário flexível:*

- a. 1 ou 2 períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade (3h 30m) do período normal de trabalho diário;*
- b. A indicação das horas de início e termo dos períodos, não pode determinar que cada um desses períodos tenha menos de 1/3 do trabalho diário, podendo a duração ser reduzida para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do serviço;*
- c. Um intervalo de descanso não superior a duas horas.*

*No caso de a informação ser desfavorável, e se pretender recusar o pedido, o processo tem que ser enviado para apreciação e parecer do CITE — Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego, motivo por que se solicita que esta seja detalhada e casuística, que fundamente e demonstre as razões da mesma, com objetivo do processo ser submetido a despacho do Senhor Administrador Executivo.*

*Na elaboração da informação, deverá ter em consideração os seguintes aspetos: —>que no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido (limite 18/04/2017), o trabalhador tem que ser informado por escrito da decisão que vier a ser tomada;*

*-> No caso de se pretender recusar o pedido, dessa comunicação tem que constar a fundamentação;*

*-> O processo tem que ser obrigatoriamente enviado para apreciação do CITE Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego, no prazo de 5 dias após o*

*primeiro. Se o parecer do CITE for desfavorável ao empregador, o pedido só pode ser recusado após decisão judicial sobre o assunto;*

*—> Se os prazos não forem cumpridos, considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador.*

*O requerimento não tem informação da Enfermeira Chefe do Serviço de ..., .  
À consideração de V. Ex.<sup>a</sup>*

*(...)*

*Diretora do Serviço Gestão R.H."*

*"De: Serviço de ..., — Enfermeiro Chefe (...)  
Para: Enfermeiro Director*

*Data: 2017-04-04*

*Assunto: Informação relativa ao solicitado pela Enfermeira ... com o n.º. de entrada ..., de 31-03-2017*

*Em resposta ao solicitado pela Enfermeira ..., e relativo ao pedido de Horário Flexível, informo que, de acordo com informações anteriores do Enfermeiro Chefe da Unidade de ..., , e relativas a pedidos de horário flexível entre os Enfermeiros a exercerem funções nesta Unidade, e, sabendo-se que se agravaram as condições de recursos humanos existentes e disponíveis para laborar nas 24h, o solicitado não será possível de ser operacionalizado a manterem-se as referidas condições de disponibilidade em número de efetivos e em número de autorizações de horário flexível. Assim, realço novamente, que o número de Enfermeiros atualmente em exercício de funções na ..., de ..., , é em número, que muito dificilmente permitirá a realização de horários compatíveis com a totalidade de autorizações com*

*pareceres já emitidos e relativas à flexibilidade de horário, e que permitem a não laboração dos Enfermeiros em horários após as 20h e aos fins de semana. Desta forma, a obrigatoriedade do cumprimento das referidas autorizações, poderá e certamente colidir com a realização das escalas e horários dos Enfermeiros, sabendo-se que os períodos (meses) seguintes serão de redução no número de Enfermeiros disponíveis, pelos períodos de férias, que obrigatoriamente terão que ser gozados, e que pelo plano proposto, abrangerão a totalidade dos restantes meses do ano civil de 2017, por forma a cumprir os dias a que cada um dos profissionais tem direito.*

*Informo ainda, que me abstenho de expor, como em anteriores informações, a situação, pormenorizada, em número de recursos e as necessidades no referente às atividades dos profissionais nesta ..., , uma vez que todas as solicitações são autorizadas, não sendo ponderada a especificidade da profissão no referente à sua disponibilidade durante 24h e na totalidade dos dias do ano. O Enfermeiro Chefe”*

*“Ao Enfermeiro Director (...)*

*ASSUNTO: Equipa de Enfermagem - horários DATA: 2017-04-11*

*Nas justificações enviadas às solicitações de horários flexíveis recebidas e referentes à equipa de Enfermagem, é salientada a dificuldade previsível que ocorrerá a curto prazo, na elaboração de horários, atendendo ao número elevado de profissionais de Enfermagem que solicitaram horário flexível das 8-16.30h de segunda feira a sexta feira e os restantes, que se encontram com horário de amamentação. E por esse motivo com horário reduzido em duas horas e só laborando no período da m.*

*Deste modo envio em anexo uma simulação do próximo horário, onde haverá gozo de férias, e onde a sobrecarga de determinados turnos para os restantes elementos da equipa será evidente.*



*Deste modo saliento:*

— *O número de enfermeiros com esta tipologia de horário é, no presente, de 9;*

— *Há a acrescentar 1 enfermeira com horário de amamentação- só M e uma outra também só com M por parecer de junta médica, que contudo tem laboração de 2.<sup>a</sup> a Domingo:*

— *Do total de enfermeiros encontram—se 5 de licença parental, sendo que só um terminará em Junho e os restantes ao longo do ano;*

— *Dos restantes, 2 enfermeiras, pela idade superior a 50 anos, solicitaram a escusa de T e N, o que é atribuído sempre que possível, dando cumprimento ao legislado, sendo que no horário proposto tal já não se verifica, o que, contudo, se cumprido, perfaz 12 enfermeiros com horário fixo nas M;*

- *Assim os restantes elementos só terão possibilidade de gozar um sábado ou um Domingo na totalidade das 4 semanas, verificando—se ainda sobrecarga de T e N e todos os dias semanais (de segunda a sexta) contarão com 1 a 2 enfermeiros em excesso por turno*

- *Refiro, que haverá fins de semana e feriados, onde o número de elementos não será suficiente, tendo que ser efetuadas sobrecargas no horário dos restantes, que se refletirá na laboração em turnos anteriores ou seguintes à noite, com amputação do descanso respetivo.*

*Faço ainda notar, que não estarão, do mesmo modo, assegurados os cuidados de ..., , e as substituições do Enfermeiro Chefe.*

- *os períodos de férias, tendo que ser gozados de acordo com as necessidades do serviço, e não colocando em causa o funcionamento do mesmo, deverão contudo, ir de encontro à satisfação do próprio, e em número que permita a sua distribuição de forma equitativa por todo o ano.*

*Assim, a existência de elementos que não poderão satisfizer as necessidades aos fins de semana e feriados, por se encontrarem em período de férias, será em número que dificultará ou mesmo impossibilitará a realização de horários se respeitado o legislado, o que já se verificará no horário exposto, que se agravará se se verificarem, eventuais novas ausências, por licenças parentais e ausências médicas.*

*Com os melhores cumprimentos.*

*Enfº Chefe do Serviço de ..., "*

- 1.2. Ao processo foi junto Mapa de horários de trabalho e comprovativos de envio e receção de documentos.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

*2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*

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

- 2.3. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *"políticas da*

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

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

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

**2.5.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a

em comunhão de mesa e habitação.

**2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.5.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

**2.5.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**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:

- 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

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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 filho menor de 12 anos de idade, nascido a 20 de outubro de 2015, pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, *" a fixar entre as 8.00H e as 16.30 H, até que meu filho nascido em 20/10/2015, perfaça os 12 anos de idade."*

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

*-“ que o número de Enfermeiros atualmente em exercício de funções na ..., de ..., , é em número, que muito dificilmente permitirá a realização de horários compatíveis com a totalidade de autorizações com pareceres já emitidos e relativas à flexibilidade de horário, e que permitem a não laboração dos Enfermeiros em horários após as 20h e aos fins de semana.”;*

*-“Desta forma, a obrigatoriedade do cumprimento das referidas autorizações, poderá e certamente colidir com a realização das escalas e horários dos Enfermeiros, sabendo-se que os períodos (meses) seguintes serão de redução no número de Enfermeiros disponíveis, pelos períodos de férias, que obrigatoriamente terão que ser gozados, e que pelo plano proposto, abrangerão a totalidade dos restantes meses do ano civil de 2017, por forma a cumprir os dias a que cada um dos profissionais tem direito.”;*

*- “Nas justificações enviadas às solicitações de horários flexíveis recebidas e referentes à equipa de Enfermagem, é salientada a dificuldade previsível que ocorrerá a curto prazo, na elaboração de horários, atendendo ao número elevado de profissionais de Enfermagem que solicitaram horário flexível das 8-16.30h de segunda feira a sexta feira e os restantes, que se encontram com horário de amamentação. E por esse motivo com horário reduzido em duas horas e só laborando no período da m.”;*

*-“em anexo uma simulação do próximo horário, onde haverá gozo de férias, e onde a sobrecarga de determinados turnos para os restantes elementos da equipa será evidente.”;*

*-“O número de enfermeiros com esta tipologia de horário é, no presente, de 9;”;*

*— “Há a acrescentar 1 enfermeira com horário de amamentação- só M e uma outra também só com M por parecer de junta médica, que contudo tem laboração de 2.ª a Domingo;”;*

*— “Do total de enfermeiros encontram—se 5 de licença parental, sendo que só um terminará em Junho e os restantes ao longo do ano;”;*

— *Dos restantes, 2 enfermeiras, pela idade superior a 50 anos, solicitaram a escusa de T e N, o que é atribuído sempre que possível, dando cumprimento ao legislado, sendo que no horário proposto tal já não se verifica, o que, contudo, se cumprido, perfaz 12 enfermeiros com horário fixo nas M;*”;

- *“Assim os restantes elementos só terão possibilidade de gozar um sábado ou um Domingo na totalidade das 4 semanas, verificando-se ainda sobrecarga de T e N e todos os dias semanais (de segunda a sexta) contarão com 1 a 2 enfermeiros em excesso por turno”;*

- *Refiro, que haverá fins de semana e feriados, onde o número de elementos não será suficiente, tendo que ser efetuadas sobrecargas no horário dos restantes, que se refletirá na laboração em turnos anteriores ou seguintes à noite, com amputação do descanso respetivo.”;*

- *“Faço ainda notar, que não estarão, do mesmo modo, assegurados os cuidados de ..., , e as substituições do Enfermeiro Chefe.”;*

- *os períodos de férias, tendo que ser gozados de acordo com as necessidades do serviço, e não colocando em causa o funcionamento do mesmo, deverão contudo, ir de encontro à satisfação do próprio, e em número que permita a sua distribuição de forma equitativa por todo o ano.”;*

- *“Assim, a existência de elementos que não poderão satisfizer as necessidades aos fins de semana e feriados, por se encontrarem em período de férias, será em número que dificultará ou mesmo impossibilitará a realização de horários se respeitado o legislado, o que já se verificará no horário exposto, que se agravará se se verificarem, eventuais novas ausências, por licenças parentais e ausências médicas.”.*

**2.11.** Em apreciação à intenção de recusa do pedido formulado, a trabalhadora alegou que: *“ venho desta forma manifestar, a minha não concordância com a recusa do pedido de horário flexível, de 2ª a Domingo, com entrada às oito horas e saída às*

*dezasseis horas e trinta minutos, (...) uma vez que deve haver igualdade de direitos para todos os cidadãos portugueses.”.*

**2.12.** Atendendo aos fundamentos invocados pela entidade empregadora importa esclarecer que esta Comissão tem entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>3 4</sup>

**2.13.** Refira-se, ainda, a este respeito que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal

---

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

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

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho<sup>3</sup>, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal<sup>3</sup> e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

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

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

<sup>4</sup> Refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, relativamente ao tempo de trabalho - “*determinação quantitativa da prestação de trabalho*” que “*III. A dimensão temporal da prestação de trabalho de cada trabalhador resulta da conjugação dos seguintes parâmetros: a) A duração convencional (...)* b) *O período de funcionamento da organização de trabalho (...)* c) *O horário de trabalho, que é o esquema respeitante a cada trabalhador, no qual se fixa a distribuição das horas do PNT entre os limites do período de funcionamento. Nos termos da lei, cabe ao empregador estabelecê-lo, com observância dos condicionalismos legais (...)* O horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso. (...)”, in DIREITO DO TRABALHO, Almedina, 12ª Edição, janeiro de 2004, págs. 331 a 336.



de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a sem, no entanto, descuidar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a.

- 2.14.** Na verdade, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.15.** No caso em análise, a entidade empregadora referiu como exigências imperiosas do funcionamento do Serviço o elevado número de profissionais de enfermagem que solicitaram horário flexível de segunda a sexta feira; a existência de uma enfermeira com horário de amamentação; uma enfermeira em horário M por indicação da junta médica; duas enfermeiras com idade superior a 50 anos; cinco enfermeiros em licença parental.
- 2.16.** De acordo com o indicado pela entidade empregadora, na realidade do serviço, os restantes elementos só terão a possibilidade de gozar um sábado ou um domingo na totalidade das 4 semanas e terão uma sobrecarga de turnos T e N. Ao fim de semana e feriados o número de enfermeiros/as não será suficiente, em particular no período de férias e não estarão assegurados os cuidados de ..., e substituição do Enfermeiro Chefe.
- 2.17.** No caso em análise a trabalhadora requer a prática de um horário flexível sem indicação dos dias da semana, não sendo, por isso relevantes os fundamentos apresentados para a impossibilidade de concessão do horário de trabalho, apenas de segunda a sexta-feira.
- 2.18.** Relativamente, à invocação de uma preocupação do serviço na distribuição dos horários T e N, e sem questionar a sua bondade, em rigor não foi invocada a impossibilidade de garantir esses turnos. Igualmente, embora tenha sido invocada a falta de cuidados de ..., e substituição do Enfermeiro Chefe, não foram

indicados os motivos para essa conclusão, designadamente, se a trabalhadora requerente desempenha essas funções e em que turnos.

- 2.19.** E, existindo diversos direitos em equação, designadamente, a existência de outros/as trabalhadores/as a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível por serem trabalhadores/as com responsabilidades familiares, relembre-se o referido por esta Comissão no Parecer n.º 25/CITE/2014: *“3.3. O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.”.*
- 2.20.** Aluda-se, ainda, ao Parecer n.º 109/CITE/2016 na parte que esclarece que: *“(…) 2.17. Compete à entidade patronal gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é, em si próprio, também de interesse público, além do mais, por resultar de previsão legal e constitucional. 2.18. Portanto, a entidade patronal deve ponderar todos os direitos e interesses em conflito, o que exige a apreciação, seriação e compatibilização baseada em razões legais ou fundamentamente ponderosas.”.*
- 2.21.** E, naturalmente, que nas situações devidamente justificadas em que não exista o número mínimo de profissionais de enfermagem que assegurem os turnos na ..., de ..., , deverão ser distribuídos esses turnos, equitativamente, pelos/as trabalhadores/as que gozem direitos idênticos.
- 2.22.** Por último, e uma vez mais, atendendo ao prazo indicado pela trabalhadora e ao facto de o direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível poder ser exercido até aos 12 anos do filho menor, tem sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012 que: *“No que diz respeito ao prazo,*

*eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”.*

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, não se identificaram exigências imperiosas do funcionamento do serviço que inviabilizem o reconhecimento do direito solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares.
  
- 3.2.** Recomendar ao ..., que elabore o horário flexível tal como requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, designadamente, atribuindo à trabalhadora com responsabilidades familiares, sempre que possível e pelo maior número de vezes, os horários compatíveis com as necessidades de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como invocadas.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE MAIO DE 2017, COM DECLARAÇÃO DE VOTO DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**

“A CGTP aprova o processo n.º 658-FH/2017, constante do ponto 4.6. da O.T., considerando que do aludido parecer não deve constar o ponto 2.21, porque o mesmo só vai causar confusão nos destinatários.”