

PARECER N.º 262/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 670-FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 24.04.2017, da ... 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:

“Assunto: Análise do requerimento apresentado pelo(a) trabalhador(a) ... no dia 30 de março de 2017

Em cumprimento do disposto no n.º 5 do art. 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vimos por este meio remeter ao cuidado e consideração de V. Ex.as o processo de atribuição de “horário flexível” do(a) nosso(a) colaborador(a) em assunto, para os devidos efeitos, nomeadamente a emissão do correspondente parecer. Para o efeito anexamos os seguintes documentos:

1— Despacho que recaiu sobre a pronúncia do(a) colaborador(a) sobre o indeferimento do pedido apresentado;

2 — Pronúncia do(a) colaborador(a) sobre o indeferimento do pedido apresentado;

3 — Comprovativo de envio de cópia do despacho de indeferimento ao requerente (e-mail);

4 — Despacho de intenção de indeferimento ao requerimento apresentado (manuscrito no documento pela Sr.ª Enf.ª Diretora);

5 — Informação das chefias hierárquicas/fundamentação da impossibilidade de

autorização do horário solicitado (Enf.^a Supervisora);

6 — Requerimento inicial do(a) colaborador(a);

7 — Mapa de horários do serviço onde este(a) exerce funções dos três últimos meses.

Ao dispor para prestar os esclarecimentos que entendam por necessários apresento

Os meus melhores cumprimentos,

O Diretor do Departamento de Gestão de Recursos Humanos e Gestão Documental"

- 1.1.1** Em 30.03.2017 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

"Exmo Senhor Presidente do Conselho de Administração do ...

Eu, ..., (...) Enfermeira com o no mecanográfico ..., a exercer funções no serviço de ..., com horário semanal de 35 horas, venho por este meio solicitar flexibilidade de horário de trabalho nos termos dos artigos 56º e 57º do CT, aprovado pela lei nº 7/2009 de 2 de Fevereiro, Alínea b) do nº 1 do artigo 59º da Lei Fundamental Portuguesa, nº 3 do artigo 127º do CT e nº2 do artigo 212º do CT.

Solicito atribuição de horário flexível compreendido entre as 8 horas e as 15 horas, de Segunda-feira a Sexta-Feira, a iniciar a 01 de Maio de 2017 e até que a minha filha ... complete a idade de 12 anos.

Resido com o meu companheiro ... em regime de união de facto e com a minha filha ..., nascida a ..., em comunhão de mesa e habitação.

A instituição que a minha filha frequenta é o ... e abre às 7h30 e encerra às 19h30, com tolerância até às 20h, estando também a instituição encerrada aos feriados e fins de semana. (Comprovo com o anexo 1)

Pretendo esta atribuição devido ao facto de residir com o meu marido e a minha filha menor, e o meu marido estar impossibilitado devido ao seu horário de

trabalho de levar e ir buscar a minha filha ao infantário visto o seu horário não ser compatível com o horário do mesmo. Como declarado pela entidade empregadora poderá ser necessário realizar deslocações não agendadas e sem aviso prévio e trabalho noturno e aos fins de semana, sendo necessário assegurar que a minha filha esteja com um dos progenitores. (comprovo com o anexo 2)

Da minha parte, manifesto total abertura, caso necessário, para o deferimento da pretensão, aceitar eventual transferência de serviço, dentro da instituição. Convicta que a atribuição de horário flexível nos termos supracitados não afeta o regular funcionamento desta instituição, uma vez que desde o meu vínculo e até esta data, desempenhei funções em três serviços, e nenhum destes, assim como os demais existentes, exige dos seus colaboradores qualquer competência adicional para o exercício das respetivas funções.

Agradeço a maior atenção e compreensão aos fundamentos indicados que, inequivocamente, revelam a necessidade de atribuição de horário flexível.

Na atual conjuntura, a conciliação entre a Atividade Profissional e as Responsabilidades Familiares afigura-se indispensável para que a minha filha possam beneficiar, pelo menos, do acompanhamento de um dos seus progenitores, fator essencial para projetar um ambiente saudável para o seu desenvolvimento social, intelectual e moral.

Pelo exposto, solicito a V. Exa, que se digne dar provimento ao pedido nos termos requeridos."

1.1.1.1. Consta no pedido o seguinte, que se transcreve:

À Gestão de Pessoal

- *P/dar conhecimento da intenção de indeferimento ao(à) profissional requerente.*
- *P/aguardar cinco dias, após essa notificação, para que este(a) apresente apreciação, caso assim entenda.*
- *P/no final do prazo descrito, submeter o processo a apreciação da CITE 13-04-2017”*

1.1.2 Em 13.04.2017 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Em 13/04/2017 16:26, “...” <...> escreveu:
Boa tarde Sra. Enfermeira ...,*

Abaixo se remete, para conhecimento, o despacho que recaiu sobre o seu pedido de flexibilidade de horário.

“No Serviço de ..., local onde a Enf.^a ... exerce as suas funções, são prestados cuidados 24 horas/dia de segunda a domingo, incluindo fins de semana e feriados.

Informo sobre a existência de 21 enfermeiros efetivos neste serviço, dos quais 4 com ausência de trabalho noturno, a saber:

- 1 Enfermeira de referência

-2 Enfermeiras com ausência de trabalho noturno, com horário de aleitamento

- 1 Enfermeira de regresso de parto, logo com horário de amamentação, a partir de Agosto.

Salienta-se ainda, a ausência por parto de mais 3 enfermeiras

• *Este serviço cumpre o horário estipulado pela Instituição para os serviços de internamento, realizando escalas de turnos de - 6,5h nas manhãs (8h-14,30h), nas*

tardas (14h-20,30h) e de 12,5h, nos turnos da noite (20h-8,30h).

Atendendo à complexidade dos cuidados, o número de enfermeiros necessários por turno, para manter a atividade assistencial 24h/dia e garantir cuidados seguros, é de 6 enfermeiros/manhã, 4 enfermeiros/tarde e 3 enfermeiros/turno da noite. Por conseguinte, o serviço necessita de no mínimo 18 enfermeiros em roulement (mínimo atual existente no serviço), para garantir a segurança dos doentes e a prestação de cuidados em tempo útil, inviabilizando a redução de tempos de trabalho em qualquer dos turnos, como solicita a enfermeira ... neste serviço.

O prolongamento de turno da Manhã até às 16h (M6), horário praticado Sr^a Enf^a, ... deve-se às suas competências como enfermeira de referência. Para além da supervisão e prestação de cuidados tem ainda outras funções específicas que geralmente são realizadas no período em que existe sobreposição com as enfermeiras do turno da tarde (das 14:30 às 16h).

A elaboração de horário ficaria comprometido, logo envio à Sra Enfermeira Diretora com parecer para indeferir, já que não é possível garantir o horário que a Sr^a Enf^a ... pretende”

Mais se informa que é intenção desta Instituição indeferir o presente requerimento, conforme despacho da Sra. Enfermeira Diretora de 11 de abril de 2017,

Com os melhores cumprimentos

(...)

Dep. de Gestão de Recursos Humanos e Gestão Documental / ...”

- 1.1.2.1.** Constam no pedido formulado pela trabalhadora, as informações e despachos, que se transcrevem:

“DEP. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

A requerente exerce funções nesta Instituição, na ..., com a categoria de Enfermeira, em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado, com carga horária semanal de 35 horas.

O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nos seus artigos 56.º e 57.º, protege os trabalhadores com responsabilidades familiares que pretendam trabalhar em regime de horário flexível ou a tempo parcial, atribuindo-lhes o direito a esta modalidade de horário, desde que o pedido seja efetuado nos termos do art. 57.º.

De acordo com este mesmo Código “Entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3 — O horário flexível, a elaborar 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 órgão ou serviço;*
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.*

Pelo que, havendo intenção de recusa, deve ser comunicado, no prazo de 20 dias, ao trabalhador, essa intenção, devidamente fundamentada, e, após a apreciação que caberá ao trabalhador, se este assim o entender, a apresentar no prazo de cinco dias, remeter então o processo à CITE, a quem competirá dar parecer quanto à possibilidade ou não de recusa do solicitado.

À consideração superior

2017-03-31”

“No Serviço de ..., local onde a Enfª ... exerce as suas funções, são prestados cuidados 24 horas /dia de segunda a domingo, incluindo fins-de-semana e feriados.

Informo sobre a existência de 21 enfermeiros efetivos neste serviço, dos quais 4 com ausência de trabalho noturno, a saber:

- 1 Enfermeira de referência

- 2 Enfermeiras com ausência de trabalho noturno, com horário de aleitamento

- 1 Enfermeira de regresso de parto, logo com horário de amamentação, a partir de Agosto.

Salienta-se ainda, a ausência por parto de mais 3 enfermeiras.

Este serviço cumpre o horário estipulado pela Instituição para os serviços de internamento, realizando escalas de turnos de - 6,5h nas manhãs (8h- 14,30h), nas tardes (14h-20,30h) e de 12,5h nos turnos da noite (20h-8,30h).

Atendendo à complexidade dos cuidados, o número de enfermeiros necessários por turno, para manter a atividade assistencial 24h/dia e garantir cuidados seguros, é de 6 enfermeiros/manhã, 4 enfermeiros /tarde e 3 enfermeiros/ turno da noite. Por conseguinte, o serviço necessita de no mínimo 18 enfermeiros em roulement (mínimo atual existente no serviço), para garantir a segurança dos doentes e a prestação de cuidados em tempo útil, inviabilizando a redução de tempos de trabalho em qualquer dos turnos, como solicita a enfermeira ... neste serviço.

O prolongamento de turno da Manhã até às 16h (M6), horário praticado Srª Enfª, ... deve-se às suas competências como enfermeira de referência. Para além da supervisão e prestação de cuidados tem ainda outras funções específicas que geralmente são realizadas no período em que existe sobreposição com as enfermeiras do turno da tarde (das 14:30 às 16h).

A elaboração de horário ficaria comprometido, logo envio à Sra. Enfermeira Diretora com parecer para indeferir, já que não é possível garantir o horário que a Sr^a Enf^a ... pretende

À consideração da Sr^a Enf^a Diretora ...

Com os melhores cumprimentos

Enf^a Supervisora do ...

30-03-2017"

"Indeferido tendo em conta a informação fornecida pela Enf^a Chefe Supervisora do Serviço

Enfermeira Diretora

11/04/(...)"

- 1.1.3** Em 18.04.2017, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

"De: ...

Enviado: terça-feira, 18 de abril de 2017 20:08

Para: ...; RH

Assunto: Re: 9015/2017-Protocolo de tomada de conhecimento

Boa tarde,

Venho por este meio contestar o indeferimento ao meu pedido de horário flexível. A minha filha tem neste momento 4 anos e depende exclusivamente de mim para a levar e buscar ao infantário durante os períodos que me encontro a trabalhar visto o meu companheiro ter de estar disponível para ser chamado a qualquer altura do seu emprego.

Encontro-me disponível para negociar o horário pretendido dentro das limitações indicadas no pedido.

Acrescento ainda que me disponibilizei a mudar de serviço de forma a que o meu pedido fosse aceite, o que não foi tido em consideração, visto a instituição ter o horário que eu pretendo noutros serviços, sendo eu funcionária da instituição e não da ... exclusivamente.

Por estas razões enumeradas pretendo que o meu requerimento seja enviado para o CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) de forma a darem o seu parecer.

Com os melhores cumprimentos,

..."

- 1.1.4** Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Artigo 1º do Regime de funcionamento do "Colégio ..."; Declaração da empresa "... S.A."; Mapa de horários de trabalho nos meses de janeiro a março de 2017.

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. 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 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:

- 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

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

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/às trabalhadores/as 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 filha menor com 4 anos de idade que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, pretende exercer a sua atividade em regime de horário flexível, "*compreendido entre as 8 horas e as 15 horas, de Segunda-feira a Sexta-Feira, a iniciar a 01 de Maio de 2017 e até que a minha filha ... complete a idade de 12 anos.*"
- 2.10. Como fundamentos para a intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível a entidade empregadora alegou, sucintamente, que:

-No Serviço de ..., local onde a Enf.^a ... exerce as suas funções, são prestados cuidados 24 horas/dia de segunda a domingo, incluindo fins de semana e feriados.";

-"Informo sobre a existência de 21 enfermeiros efetivos neste serviço, dos quais 4 com ausência de trabalho noturno, a saber: 1 Enfermeira de referência; 2 Enfermeiras com ausência de trabalho noturno, com horário de aleitamento; 1 Enfermeira de regresso de parto, logo com horário de amamentação, a partir de

Agosto. Salienta-se ainda, a ausência por parto de mais 3 enfermeiras”;
-“Este serviço cumpre o horário estipulado pela Instituição para os serviços de internamento, realizando escalas de turnos de - 6,5h nas manhãs (8h-14,30h), nas tardes (14h-20,30h) e de 12,5h, nos turnos da noite (20h-8,30h).”;
-“o número de enfermeiros necessários por turno, para manter a atividade assistencial 24h/dia e garantir cuidados seguros, é de 6 enfermeiros/manhã, 4 enfermeiros/tarde e 3 enfermeiros/turno da noite.”;
-“o serviço necessita de no mínimo 18 enfermeiros em roulement (mínimo atual existente no serviço), para garantir a segurança dos doentes e a prestação de cuidados em tempo útil, inviabilizando a redução de tempos de trabalho em qualquer dos turnos, como solicita a enfermeira ... neste serviço.”;
-“O prolongamento de turno da Manhã até às 16h (M6), horário praticado Sr^a Enf^a, ... deve-se às suas competências como enfermeira de referência. Para além da supervisão e prestação de cuidados tem ainda outras funções específicas que geralmente são realizadas no período em que existe sobreposição com as enfermeiras do turno da tarde (das 14:30 às 16h).”.

- 2.11.** Em apreciação à intenção de recusa a trabalhadora veio referir que: *“ Encontro-me disponível para negociar o horário pretendido dentro das limitações indicadas no pedido. Acrescento ainda que me disponibilizei a mudar de serviço de forma a que o meu pedido fosse aceite (...) visto a instituição ter o horário que eu pretendo noutros serviços (...)”.*
- 2.12.** É doutrina desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.^{3 4}

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

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa³ ultrapasse

2.12.1. Cumpre referir que, no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a.

A elaboração do horário flexível compete à entidade empregadora de acordo com o pedido realizado e no respeito pelo disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.13. De acordo com a análise dos mapas de horários de trabalho “... – Enfermeiros” nos meses de janeiro, fevereiro e março de 2017, verifica-se, respetivamente, a existência de 21, 22 e 24 enfermeiros/as na Equipa A, uma enfermeira de referência e uma enfermeira Chefe.

2.14. De acordo com os referidos mapas existe o horário M5 M 08:00-15:00, atribuído, em regra, a uma das trabalhadoras com indicação de amamentação e o horário M6

os limites máximos do período normal de trabalho³ devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho³, 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 normal³ e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

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

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

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

M08:00-16:00, atribuído a outra enfermeira com indicação de amamentação e à enfermeira chefe e à enfermeira de referência.

- 2.15.** Foi possível identificar, nos três meses de horários apresentados, apenas uma atribuição do horário M5 a uma enfermeira, no mês de fevereiro, sem especificação da razão ou condição da trabalhadora.
- 2.16.** A entidade empregadora alegou que a organização dos turnos de trabalho, em regra, têm uma amplitude de 6.30h ou de 12.30h, mas não esclareceu como organiza o horário da trabalhadora com responsabilidades familiares e de outros/as trabalhadores com um período normal de trabalho semanal de 35.00h de modo a atribuir turnos de 6.30h e de 12.30h que, por semana, perfaçam essas 35.00h de trabalho.
- 2.17.** No entanto, e verificando-se que a atribuição do turno M5 é, genericamente, específica das situações de amamentação, situações estas respeitantes ao exercício de um direito potestativo, afigura-se que o solicitado pela trabalhadora poderá desvirtuar a organização dos tempos de trabalho da equipa de enfermagem onde se encontra inserida, uma vez que a amplitude dos restantes horários existentes, e que não sejam apenas utilizados nas situações excecionais invocadas, ou que tenham termo até às 15.00h não permitiriam realizar o número de horas semanais a que a trabalhadora está obrigada.
- 2.18.** Tal conclusão não obsta a que a trabalhadora possa reformular o seu pedido respeitando a organização dos tempos de trabalho instituídos e cumprindo o período normal de trabalho semanal a que se encontra vinculada.

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 se afigura como exigência imperiosa do funcionamento do Serviço de ... a organização dos tempos de

trabalho, nos quais não se enquadra o solicitado pela trabalhadora.

- 3.2.** A trabalhadora com responsabilidades familiares poderá, querendo, apresentar novo pedido que respeite a organização dos tempos de trabalho no serviço onde exerce atividade e garanta o cumprimento do período normal de trabalho semanal a que se encontra vinculada.
- 3.3.** Recomendar à ... que permita o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e promova a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, 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, facilitando a mobilidade dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares para serviços com horários compatíveis com as suas necessidades.

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

“A CGTP vota contra o Parecer 670-FH/2017 constante do ponto 4.15 da O.T. por considerar que o horário requerido pela trabalhadora é acomodável nos horários existentes no Serviço e aí os horários praticados, não estando concretamente comprovado a impossibilidade de integrar a trabalhadora num dos horários praticados e nesse sentido não consideramos que estejam comprovada a existência de motivos imperativos que determinam a recusa.”