

PARECER N.º 469/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 1245-FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 08.08.2017, da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no internamento do Serviço de ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: Análise do requerimento apresentado pelo (a) trabalhador(a), ... no dia 18 de julho 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.

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

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

3 — Despacho de intenção de indeferimento ao requerimento apresentado (impresso no documento pela Sr.ª Enfª Supervisora);

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

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

1.1.1 Em 19.07.2017 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de

horário flexível, conforme se transcreve:

“Eu ... como nº mecanográfico ... venho por este meio manter o pedido de horário fixo diurno de segunda a sexta dado o facto de ter 3 filhas uma de 13, 5 e 2 anos e não ter qualquer tipo de auxílio familiar.

Mantenho a guarda das minhas filhas (ver anexo). O pai destas tem residência a mais de 50 km e é proprietário de um restaurante com horários pouco flexíveis. Apesar do apoio social que tenho nas escolas este é até as 18.30/19H.”

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 apresente apreciação, caso assim entenda.*
- P/no final do prazo descrito, submeter o processo a apreciação da CITE*
02-08-2017”

1.1.2 Em 02.08.2017 a entidade empregadora comunicou, por email à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu nesse dia, conforme se transcreve:

“From: ...

Sent: Wednesday, August 2, 2017 11:40:54AM

To: ...; ...

Cc: ...; ...

Subject: .../2017 - Protocolo de tomada de conhecimento

Boa tarde Sra. Enfermeira ...,

Remetemos, para conhecimento o despacho que recaiu sobre o seu pedido de flexibilidade de horário.

“No internamento do serviço de ..., local onde a Enfª ... exerce as suas funções, são prestados cuidados do foro ... 24 horas/dia de segunda a domingo, incluindo fins-de-semana e feriados. Informo sobre a existência de 18 enfermeiros efetivos neste serviço, dos quais 3 com ausência de trabalho noturno, a saber:- 1 Enfermeira de referência ; 1 Enfermeira com ausência de trabalho noturna, com horário de ...; 1 Enfermeira com atestado médico com isenção de noites. Acrescentar que em Setembro regressa ao serviço uma enfermeira ausente por licença de parentalidade, que irá realizar horário de ... e isenção de noites. 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).

Para garantir atividade assistencial permanente, a equipa funciona por turnos em sistema de roulement e apenas 2 elementos não estão integrados neste roulement: a Enfermeira Chefe com o horário das 8h às 16h (contrato de trabalho de 40h/semanais) e a Enfermeira de Referência que realiza Manhãs das 8h às 16h (contrato de trabalho de 40h/semanais). O prolongamento do turno da tarde até às 16h (M6) horário praticado pela Srª Enfª ... deve-se às suas competências como enfermeira de referência. Para além da supervisão e prestação de cuidados tem funções específicas que são realizadas das 14,30h as 16h.

Relativamente aos horários de ..., também são cumpridos turnos de 6,30h nas Manhãs e/ou Tardes. De forma a garantir o usufruto do direito da trabalhadora, os turnos que figuram nos horários de ... sinalizadas, correspondem a turnos de trabalho efetivo de 6,5h, entre as 8h-14,30 ou entre as 14h — 20,30h. A Enfermeira em horário de ... faz turnos de Manhãs (M6) e Tardes (T3) de forma a usufruir da redução de 10h por semana (equivalente a 2h de redução por dia).

A Enfª ... ao solicitar a prática de horários diurnos até às 18,30h ou 19h e apenas durante os dias úteis, apenas poderia realizar turnos de Manhãs das 8h as 14,30h e seriam apenas concretizadas 32,5h por semana, ficando em falta 2,5h no seu

contrato de 35h / semana. O serviço de ... necessita de no mínimo de 16 enfermeiros em roulement para garantir a segurança das ..., inviabilizando a redução de tempos de trabalho em qualquer dos turnos como é solicitada, sendo que, com as 3 enfermeiras com isenção de noites está abaixo dos mínimas para garantir ratios seguros para a segurança dos cuidados.

Em resposta ao pedido solicitado cumpre-me informar que, compreendendo o conciliação com a sua vida familiar, foi possível desde 2015 conceder à Srª Enfª ... o horário dos 8h às 15h(M5), inclusive até ao próximo mês de agosto de 2017. No entanto não será exequível a sua continuidade, dado o regresso de enfermeiras com horários de ... e também com isenção de noites e pela natureza da atividade no serviço e à distribuição de recursos, apenas possibilita um horário de turnos de manhã (filosofia da instituição de enfª de referência). Assim, atendendo às necessidades deste serviço, a atribuição do horário solicitado não será possível, pelo que este pedido será indeferido."

Mais se informa que é intenção desta Instituição indeferir o presente requerimento, conforme despacho da Sra. Enfermeira Supervisora ... de 31 de julho de 2017.

Obrigada,

Ao dispor para esclarecimentos adicionais,

Com os melhores cumprimentos,

...

Dep. de Gestão de Recursos Humanos e Gestão Documental / Hospital ..."

1.1.2.1. Constam no pedido formulado pela trabalhadora as seguintes informações, que se transcrevem:

"A requerente exerce funções nesta Instituição, no Serviço de ..., com a categoria de Enfermeira, em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado, com carga horária semanal de 35 horas.

A requerente usufrui desta modalidade de horário desde dezembro de 2015.

Conforme despacho da Sra. Enf.^a Supervisora o pedido deveria ser analisado no final de junho de 2017,

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 úteis, remeter então o processo à CITE, a quem competirá dar parecer quanto à possibilidade ou não de recusa do solicitado. Em anexo remete-se os antecedentes sobre o assunto epígrafe.

À consideração superior

2017-07-27"

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

Informo sobre a existência de 18 enfermeiros efetivos neste serviço, dos quais 3 com ausência de trabalho noturno, a saber:- 1 Enfermeira de referência; 1 Enfermeira com ausência de trabalho noturno, com horário de ...; 1 Enfermeira com atestado médico com isenção de noites. A acrescentar que em Setembro regressa ao serviço uma enfermeira ausente por licença de parentalidade, que irá realizar horário de ... e isenção de noites.

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).

Para garantir a atividade assistencial permanente, a equipa funciona por turnos em sistema de roulement e apenas 2 elementos não estão integrados neste roulement: a Enfermeira Chefe com o horário das 8h às 16h (contrato de 40h/semanais) e a Enfermeira de Referência que realiza Manhãs das 8h às 16h (contrato de trabalho de 40h/semanais). O prolongamento do turno da tarde até às 16h (M6) horário praticado pela Sr^a Enf^a ... deve-se às suas competências como enfermeira de referência.

Para além da supervisão e prestação de cuidados tem funções específicas que são realizadas das 14,30h as 16h.

Relativamente aos horários de ..., também são cumpridos turnos de 6,30h nas Manhãs e/ou Tardes. De forma a garantir o usufruto do direito da trabalhadora, os turnos que figuram nos horários de ... sinalizados, correspondem a turnos de trabalho efetivo de 6,5h, entre as 8h-

14,30 ou entre as 14h — 20,30h. A Enfermeira em horário de ... faz turnos de Manhãs (M6) e Tardes (T3) de forma a usufruir da redução de 10h por semana (equivalente a 2h de redução por dia).

A Enfª ... ao solicitar a prática de horários diurnos até às 18,30h ou 19h e apenas durante os dias úteis, apenas poderia realizar turnos de Manhãs das 8h as 14,30h e seriam apenas concretizadas 32,5h por semana, ficando em falta 2,5h no seu contrato de 35h / semana. O serviço de ... necessita de no mínimo de 16 enfermeiros em roulement para garantir a segurança das ..., inviabilizando a redução de tempos de trabalho em qualquer dos turnos como é solicitado, sendo que, com as 3 enfermeiras com isenção de noites está abaixo dos mínimos para garantir ratios seguros para a segurança dos cuidados.

Em resposta ao pedido solicitado cumpre-me informar que, compreendendo a conciliação com a sua vida familiar, foi possível desde 2015 conceder à Srª Enfª ... o horário das 8h às 15h(M5), inclusive até ao próximo mês de agosto de 2017. No entanto não será exequível a sua continuidade, dado o regresso de enfermeiras com horários de ... e também com isenção de noites e pela natureza da atividade no serviço e à distribuição de recursos, apenas possibilita um horário de turnos de manhã (filosofia da instituição de enfª de referência). Assim, atendendo às necessidades deste serviço, a atribuição do horário solicitado não será possível, pelo que este pedido será indeferido.

Com os melhores cumprimentos

(...)

*Enfª Supervisora do Conselho Gestão Departamento ...
..., 31 de julho de 2017"*

- 1.1.3** Em 02.08.2017, a trabalhadora remeteu email à entidade empregadora com o seguinte conteúdo que se transcreve:

"De: ...

Enviado: quarta-feira, 2 de Agosto de 2017 18:19

Para: ...

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

Boa tarde,

Venho por este meio pedir que apresentem o meu caso ao CITE (comissão para a igualdade no trabalho e no emprego) para poderem analisar a minha situação.

Atenciosamente

... "

- 1.1.4** Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Cópia parcial do Acordo de Regulação das Responsabilidades parentais; Mapa de horários de trabalho "61-... - Enfermeiros" nos meses de maio, junho e julho 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 dispendo, 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.

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

- 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/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 três filhas com 13, 5 e 2 anos de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação, pretende: *"manter o pedido de horário fixo diurno de segunda a sexta dado o facto de ter 3 filhas de 13, 5 e 2 anos e não ter qualquer tipo de auxílio familiar. (...) Apesar do apoio social que tenho nas escolas este é até as 18.30/19H."*
- 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 internamento do serviço de ..., local onde a Enfª ... exerce as suas funções, são prestados cuidados do foro ... 24 horas/dia de segunda a domingo, incluindo fins-de-semana e feriados.";*

- *"Informo sobre a existência de 18 enfermeiros efetivos neste serviço, dos quais 3 com ausência de trabalho noturno, a saber:- 1 Enfermeira de referência ; 1 Enfermeira com ausência de trabalho noturno, com horário de ...; 1 Enfermeira com atestado médico com isenção de noites."*;

- *"A acrescentar que em Setembro regressa ao serviço uma enfermeira ausente por licença de parentalidade, que irá realizar horário de ... e isenção de noites."*;

-*"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)."*;

-*"Para garantir atividade assistencial permanente, a equipa funciona por turnos em sistema de roulement e apenas 2 elementos não estão integrados neste roulement: a Enfermeira Chefe com o horário das 8h às 16h (contrato de trabalho de 40h/semanais) e a Enfermeira de Referência que realiza Manhãs das 8h às 16h (contrato de trabalho de 40h/semanais)."*;

- *"O prolongamento do turno da tarde até às 16h (M6) horário praticado pela Sr^a Enf^a ... deve-se às suas competências como enfermeira de referência. Para além da supervisão e prestação de cuidados tem funções específicas que são realizadas das 14,30h as 16h."*,

-*"Relativamente aos horários de ..., também são cumpridos turnos de 6,30h nas Manhãs e/ou Tardes. De forma a garantir o usufruto do direito da trabalhadora, os turnos que figuram nos horários de ... sinalizadas, correspondem a turnos de trabalho efetivo de 6,5h, entre as 8h-14,30 ou entre as 14h — 20,30h."*;

- *"A Enfermeira em horário de ... faz turnos de Manhãs (M6) e Tardes (T3) de forma a usufruir da redução de 10h por semana (equivalente a 2h de redução por dia)."*;

-*"A Enf^a ... ao solicitar a prática de horários diurnos até às 18,30h ou 19h e apenas durante os dias úteis, apenas poderia realizar turnos de Manhãs das 8h as 14,30h e*

seriam apenas concretizadas 32,5h por semana, ficando em falta 2,5h no seu contrato de 35h / semana.”;

- “O serviço de ... necessita de no mínimo de 16 enfermeiros em roulement para garantir a segurança das ..., inviabilizando a redução de tempos de trabalho em qualquer dos turnos como é solicitada, sendo que, com as 3 enfermeiras com isenção de noites está abaixo dos mínimos para garantir ratios seguros para a segurança dos cuidados.”;

-“foi possível desde 2015 conceder à Sr^a Enf^a ... o horário dos 8h às 15h(M5), inclusive até ao próximo mês de agosto de 2017. No entanto não será exequível a sua continuidade, dado o regresso de enfermeiras com horários de ... e também com isenção de noites e pela natureza da atividade no serviço e à distribuição de recursos, apenas possibilita um horário de turnos de manhã (filosofia da instituição de enf^a de referência).”.

2.11. Em apreciação a trabalhadora solicita o envio do processo à CITE.

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 empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho 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, 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 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. (...).

2.12.1. 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. A entidade empregadora alegou que a organização dos turnos de trabalho, em regra, têm uma amplitude de 6.30h (Manhãs 8h-14.30h/Tardes 14h-20.30h) ou de 12.30h (Noite 20h-8.30h).

2.14. De acordo com o referido na intenção de recusa, salvo os horários especiais da enfermeira chefe (8.00h-16.00h), enfermeira de referência (8.00h-16.00h), ou enfermeiras com dispensa para ... (Turno Manhã M6 e Tardes T3), os/as enfermeiros/as trabalham em "roulement".

2.15. Assim, conclui a entidade empregadora que o requerido pela trabalhadora só seria enquadrável no turno da Manhã (8.00h-14.30h), perfazendo apenas 32.30h /semana, em vez das 35 horas/semana a que está obrigada.

2.16. De acordo com a análise dos mapas de horários de trabalho junto ao processo

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.

verifica-se que no Serviço de ... a trabalhadora, nos meses de maio, junho e julho encontrava-se no grupo "Enf. Referencia", com os horários M1, M5, M6, MT (que variam entre as 8.00h e as 20.30h).

- 2.17.** Dos referidos mapas consta a atribuição dos turnos MT 08:00-20:30, às equipas aí mencionadas, com uma amplitude horária de 12.30h/dia.
- 2.18.** Atendendo a que a trabalhadora, no seu pedido, pretende terminar a sua atividade até às 18.30/19.00h, apenas os horários M5 (M08:00-15:00) ou o horário M6 (M08:00-16:00) de segunda a sexta-feira, lhe permitem cumprir o período normal de trabalho semanal de 35 horas.
- 2.19.** Tais horários são atribuídos à trabalhadora requerente, nos termos dos documentos que compõem o processo remetido à CITE, sendo que a trabalhadora encontra-se no grupo de "Enf Referencia", composto por si e pela Enfermeira ...
- 2.20.** Ora, a intenção de recusa não clarifica a informação que decorre dos mapas de horários de trabalho, juntos ao processo pela entidade empregadora, não se afigurando tal questão esclarecida pela afirmação proferida em sede de intenção de recusa: *"foi possível desde 2015 conceder à Sr^a Enf^a ... o horário dos 8h às 15h(M5), inclusive até ao próximo mês de agosto de 2017. No entanto não será exequível a sua continuidade, dado o regresso de enfermeiras com horários de ... e também com isenção de noites e pela natureza da atividade no serviço e à distribuição de recursos, apenas possibilita um horário de turnos de manhã (filosofia do instituição de enf^a de referência)."*
- 2.21.** Na verdade, a entidade empregadora ao referir, na intenção de recusa, que a enfermeira de referência é a enfermeira ..., e que: *"O prolongamento do turno da tarde até às 16h (M6) horário praticado pela Sr^a Enf^a ... deve-se às suas competências como enfermeira de referência. Para além da supervisão e prestação de cuidados tem funções específicas que são realizadas das 14,30h as 16h."*, não esclarece o motivo pelo qual, à referida trabalhadora, foi atribuído o horário M5 no mês de julho de 2017, ou qual o motivo para que o mapa de horários de trabalho mencione duas enfermeiras de referência e não uma, de entre as quais a trabalhadora requerente com responsabilidades familiares.

2.22. Neste sentido, não se estabelece a necessária relação entre as exigências imperiosas invocadas pela entidade empregadora (organização dos tempos de trabalho, designadamente, para a enfermeira de referência, e o cumprimento do período normal de trabalho semanal) e o que resulta demonstrado através dos mapas de horários de trabalho junto ao processo.

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 resultaram devidamente demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento do internamento do Serviço de ... que demonstrassem a impossibilidade de conceder o que foi requerido.

3.2. Recomendar à ... que elabore o horário flexível à trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos requeridos e 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, promovendo 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.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE AGOSTO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).