

**PARECER N.º 489/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 1321-FH/2017

**I – OBJETO**

- 1.1. A CITE recebeu em 23.08.2017, da ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no ... do ... ..., em ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Assunto: Pedido de Parecer*

*Exmos. Senhores,*

*A ..., S.A., sociedade comercial anónima, (...), vem, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, requerer a V. Exas. a emissão de Parecer Favorável à sua Pretensão, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:*

*1. No dia 28 de julho de 2017, a trabalhadora da ora Requerente, Sra. D. ..., Enfermeira, que presta a sua atividade profissional no ... do ... ..., em ..., (de ora em diante designado por ...), solicitou à Requerente a concessão de um horário flexível, solicitando que o seu horário fosse compreendido entre as 08:00 e as 16:00 de segunda a sexta-feira, fundamentando a sua pretensão no artigo 56.º do Código do Trabalho, cfr. comunicação recebida pela Requerente que se junta como Doc. n.º 1.*

*2. No dia 11 de agosto de 2017, a Requerente respondeu à Sra. D. ... (de ora em diante designada por Trabalhadora), informando-a que o pedido que a mesma havia feito não poderia ser aceite, cfr. resposta que se junta como Doc. n.º 2.*

3. A Trabalhadora respondeu a esta missiva do ... no dia 14 de agosto de 2017, cfr. carta que se junta como Doc. n.º 3.

4. Como melhor se detalhará de seguida, razões imperiosas de funcionamento do serviço impedem a sua concessão.

*A. DAS RAZÕES IMPERIOSAS DE FUNCIONAMENTO DO SERVIÇO QUE IMPEDEM A CONCESSÃO DO HORÁRIO SOLICITADO PELA TRABALHADORA*

5. O aspeto de primordial importância que impede de aceder ao pedido são as necessidades de funcionamento do serviço a que a colaboradora está alocada, uma vez que as mesmas não são compatíveis com o horário solicitado. Com efeito, o ... (doravante, o "Serviço") funciona 24 horas todos os dias da semana.

6. O facto de este Serviço ter um período de funcionamento superior a 8 horas diárias, obriga a organizar horários diferenciados para os trabalhadores que ali prestam trabalho, única forma de assegurar que são respeitados os limites máximos do período normal de trabalho diário e, simultaneamente, que as necessidades do Serviço são garantidas durante todo o seu período de funcionamento.

7. O Serviço onde a trabalhadora está adstrita tem 53 Enfermeiros, praticando-se os seguintes horários de trabalho:

a. Das 08:00h às 20:00h

b. Das 20:00h às 08:00h

8. Desta forma é necessário distribuir os trabalhadores, adstritos ao Serviço, tendo em consideração as especificidades e tipos de cirurgia decorrentes do plano semanal / mensal de cirurgias.

9. A alocação do número de trabalhadores a cada um dos acima mencionados horários de trabalho, resulta da tipologia das cirurgias e nível de competências

*atualizadas dos profissionais, garantindo a segurança na prestação de cuidados prestados.*

*10. Assim sendo, este Serviço exige a alocação de 26 a 29 Enfermeiros no horário de trabalho das 08:00h às 20:00h, 24 a 27 no horário de trabalho das 20:00h às 23:00h e três no horário das 23:00h às 08:00h, nos dias úteis. Enquanto nos dias não úteis, exige a alocação de três Enfermeiros em simultâneo nas 24 horas.*

*11. Esta alocação de recursos humanos é ainda uma decorrência de um outro aspeto de primordial importância: a exploração do ... .. resulta de um contrato celebrado entre a ..., S.A. e o ...(Contrato de Gestão), no âmbito do qual aquela se obrigou, entre outros, a assegurar um determinado nível de serviço, que implica o cumprimento de parâmetros rigorosos em matéria de prestação de cuidados de saúde aos utentes. Assim sendo, caso a ..., S.A. não assegure os recursos humanos necessários para cumprir as obrigações previstas no Contrato de Gestão, poderão ser-lhes aplicadas penalidades contratuais pelo ....*

*12. Conforme resulta portanto evidente, a determinação do número de profissionais ao serviço do ... e a sua distribuição pelo período de funcionamento é feita, também, de forma a cumprir os parâmetros exigidos no Contrato de Gestão, sendo esta uma exigência imperiosa para o funcionamento da organização, única forma de evitar o pagamento de penalidades contratuais.*

*13. Por último, não pode ainda olvidar-se que todos os trabalhadores do ... têm direito a conciliar a sua vida pessoal com a sua vida profissional da forma que se revelar mais adequada.*

*14. Esta necessidade faz com que os horários do Serviço a que a Trabalhadora está alocada sejam desconstruídos, permitindo-se, assim, que a maior penosidade acrescida ao cumprimento do horário das 20:00h às 08:00h seja repartida igualmente entre todos os profissionais.*

*15. É que todos os trabalhadores que conosco trabalham têm necessidades pessoais e familiares que devem ser respeitadas.*

16. Com efeito, o Serviço ao qual a Trabalhadora pertence tem quinze Técnicos de Informação e Apoio dos quais uma também apresentou pedido de horário flexível, invocando os art. 56º e 57º do Código do Trabalho.

17. O Serviço tem ainda dos 53 Enfermeiros, vinte e um têm filhos menores de 12 anos. Destes, uma trabalha a tempo parcial, quatro estão com horário de amamentação, havendo ainda duas trabalhadoras que regressam em breve da sua licença de maternidade e que já informaram pretender gozar a licença de aleitação (nas quais a Sra. Enfermeira se inclui), e ainda quatro estão de Baixa por Gravidez de Risco. Assim, são 21 trabalhadores, em cinquenta e três (40%), com necessidades semelhantes.

18. Não nos é de todo possível, de forma quase permanente, atribuir à Trabalhadora um horário tão limitativo. Essa atribuição iria limitar a nossa capacidade de respeitar, de forma ajustada, como até aqui, todas as necessidades presentes e que se preveem manter. Esta atribuição seria sentida pelos outros trabalhadores, como uma injustiça. Acresce que esta atribuição iria comprometer o direito a férias, ausências, e os limites máximos do período normal de trabalho diário.

19. Em face do exposto, e considerando que as necessidades do serviço, como decorre do que se deixou exposto, não permitem atribuir um horário flexível como definido no artigo 56.º do Código do Trabalho, e que essas mesmas necessidades são incompatíveis com a atribuição de um horário flexível durante um período temporal que pode atingir 12 anos (ou seja, o restante período até o filho completar 12 anos), entende a Requerente que não é possível aceder ao pedido da Trabalhadora.

20. Com efeito, não nos é possível conceder o horário específico que solicita (entre as 8h00 e as 16h00), já que, pelas razões supra expostas, a concessão do mesmo pelos próximos 12 anos penalizaria os colegas de uma forma excessiva e, em nosso entendimento, intolerável.

21. Como temos vindo a fazer até aqui, na medida das nossas possibilidades, proporcionaremos as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, consagrada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa e, em caso de conflito de direitos de idêntico valor, que permita a referida conciliação, distribuiremos, equitativamente, pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras com necessidades semelhantes, o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos de forma a garantir o cumprimento da Lei e o funcionamento do ... e a segurança e qualidade da prestação de cuidados de saúde.

22. Deste modo, também por este motivo, o pedido de concessão de horário que nos foi dirigido por esta trabalhadora não pode ser por nós autorizado.

23. Termos em que se requer a V. Exas. que se dignem emitir parecer favorável à pretensão da Requerente de não conceder o horário que lhe foi solicitado pela Trabalhadora.

Junta: 3 Documentos.”

- 1.1.1** Por documento datado de 27.07.2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Assunto: Solicitação de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*

*Eu, ..., enfermeira a desempenhar funções no serviço de ..., com o número mecanográfico ... em regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, venho solicitar a vossa excelência a autorização para a concessão de horário flexível nos termos do Artigo 56º e 57º (Horário Flexível de Trabalhadores com Responsabilidades Familiares), da lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro do Código de Trabalho pois:*

- Tenho uma filha menor de 12 anos, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação (anexo 1);

- O horário de trabalho por mim exercido anteriormente (turnos rotativos), não me permite assegurar o cuidado à minha filha, visto que o horário laboral da creche é apenas diurno;

- O pai, ..., trabalha em regime de prevenção mensal, podendo ser chamado para exercer funções a qualquer hora do dia ou da noite, incluindo fins-de-semana e feriados (anexo 2);

- Não tenho possibilidade de recorrer a ajuda de familiares, nomeadamente em horas noturnas ou fora do horário da creche, incluindo o fim-de-semana e feriados. Face a todas as razões expostas em epígrafe e à necessidade de conciliar a minha vida profissional com a minha vida familiar, tal como estabelece o n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho (1), venho requerer horário flexível - turnos de manhãs, nomeadamente das 08:00 horas às 16:00 horas (2), de segunda-feira a sexta-feira e com data final em março de 2029. Agradeço atenciosamente a sua atenção e disponibilidade, aguardo deferimento. Com os melhores cumprimentos,

A Requerente,

..., 27 de julho de 2017

(...)

1 Estabelece que “o empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2 Sem prejuízo do horário de amamentação”

trabalhadora a intenção de recusa, que esta declarou ter recebido em 14.08.2017, conforme se transcreve:

*“Assunto: Pedido de horário flexível (artigo 56.º do Código do Trabalho)  
Exma. Senhora Enfermeira ....*

*Acusamos a receção do pedido de horário flexível apresentado por V. Exa. no dia 28 de julho de 2017, o qual mereceu a nossa melhor atenção.*

*Existe um aspeto de primordial importância que nos impede de aceder ao pedido que efetuou: é que as necessidades de funcionamento do serviço a que está alocada não são compatíveis com o horário que solicita e, como tal, não permitem a concessão do horário em análise.*

*Na verdade, e como bem sabe, o ... (doravante, o ‘Serviço’) funciona 24 horas todos os dias da semana. O facto de este Serviço ter um período de funcionamento superior a 8 horas diárias obriga-nos a organizar horários diferenciados para os trabalhadores que ali prestam trabalho, única forma de assegurar que são respeitados os limites máximos do período normal de trabalho diário e, simultaneamente, que as necessidades de trabalho do Serviço são garantidas durante todo o seu período de funcionamento.*

*Como bem sabe, o ... onde está adstrita tem 53 Enfermeiros e exige assegurar o funcionamento de 10 salas operatórias, num ciclo rotativo, nos sete dias da semana, praticando-se, em regra, horários de trabalho que assegurem essencialmente dois grandes períodos:*

*a) Das 08:00h às 20:00h*

*b) Das 20:00h às 08:00h*

*Desta forma, é necessário distribuir os profissionais, adstritos ao Serviço, tendo em consideração as especificidades e tipos de cirurgias decorrentes do plano semanal / mensal de cirurgias.*

*A alocação do número de profissionais a cada um dos acima mencionados horários de trabalho resulta da tipologia das cirurgias e nível de competências atualizadas dos profissionais, garantindo a segurança na prestação de cuidados prestados.*

*Assim sendo, este Serviço exige a alocação de 26 a 29 Enfermeiros no horário de trabalho das 08:00h às 20:00h, 24 a 27 no horário de trabalho das 20:00h às 23:00h e três no horário das 23:00h às 08:00h, nos dias úteis. Enquanto nos dias não úteis, exige a alocação de três Enfermeiros em simultâneo nas 24 horas.*

*Esta alocação de recursos humanos é ainda uma decorrência de um outro aspeto de primordial importância: é que, como sabe, a exploração do ... .. resulta de um contrato celebrado entre a ..., S.A. e o ... (Contrato de Gestão), no âmbito do qual aquela se obrigou, entre outros, a assegurar um determinado nível de serviço, que implica o cumprimento de parâmetros rigorosos em matéria de prestação de cuidados de saúde aos utentes. Assim sendo, caso a ..., S.A. não assegure os recursos humanos necessários para cumprir as obrigações previstas no Contrato de Gestão, poderão ser-lhe aplicadas penalidades contratuais pelo ....*

*Conforme resulta portanto evidente, a determinação do número de profissionais de saúde ao serviço do ... e a sua distribuição pelo período de funcionamento é feita, também, de forma a cumprir os parâmetros exigidos no Contrato de Gestão, sendo esta uma exigência imperiosa para o funcionamento da organização, única forma de evitar o pagamento de penalidades contratuais. Por último, não pode ainda olvidar-se que todos os trabalhadores do ... têm direito a conciliar a sua vida pessoal com a sua vida profissional da forma que se revelar mais adequada. Esta necessidade faz com que os horários do Serviço a que está alocada sejam rotativos, permitindo-se, assim, que a maior penosidade acrescida ao cumprimento de determinados horários seja repartida igualmente entre todos os profissionais. É que todos os trabalhadores que conosco trabalham têm necessidades pessoais e familiares que devem ser respeitadas. Na realidade, a situação está a tornar-se insustentável, no sentido de garantir que todos os pedidos que nos chegam possam ser satisfeitos. São cada vez mais as*



*colaboradoras grávidas, o que implica o posterior gozo de licença de maternidade, licenças de amamentação e aleitação, que perduram cada vez mais tempo. A acrescer a estas situações, há ainda que acautelar as solicitações de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, por exemplo.*

*Como é do seu conhecimento, no seu Serviço, dos 53 Enfermeiros, vinte e um têm filhos menores de 12 anos. Destes, uma trabalha a tempo parcial, quatro estão com horário de amamentação, havendo ainda duas trabalhadoras que regressam em breve da sua licença de maternidade e que já informaram pretender gozar a licença de aleitação (nas quais a Sra. Enfermeira se inclui), e ainda quatro estão de Baixa por Gravidez de Risco. Assim, são 21 trabalhadores, em cinquenta e três (40%), com necessidades semelhantes. Estas necessidades de conciliação exigem por parte do Serviço uma grande flexibilização e cuidado no planeamento dos horários de forma a conseguir dar uma resposta integrada, equitativa, justa a todos os trabalhadores e de forma a não incorrer em maiores injustiças.*

*Pelo número de colaboradores com as mesmas necessidades, e a serem considerados todos os pedidos para horário fixo, o ... seria obrigado a encerrar este Serviço. Esse encerramento comprometeria seriamente a capacidade de cumprimento dos parâmetros de desempenho da organização. Não nos é de todo possível, atribuir-lhe o horário permanente solicitado, que se revela como sendo um horário fixo e não flexível, precisamente pelo dever em proporcionar a todos os trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Essa atribuição de horário fixo iria limitar ainda mais a nossa capacidade de respeitar, de forma ajustada, como até aqui, todas as necessidades presentes e que se preveem manter. Esta atribuição seria sentida pelos outros trabalhadores, como uma injustiça. Acresce que esta atribuição iria comprometer o direito a férias, ausências, e os limites máximos do período normal de trabalho diário. Em face do exposto, e considerando, ainda, que as necessidades do serviço, como decorre do que se deixou exposto, não permitem atribuir-lhe o horário fixo, por si solicitado e, descrito como flexível como definido no artigo 56.º do Código*

*do trabalho, e que essas mesmas necessidades são incompatíveis com a atribuição de um horário flexível durante um período temporal que pode atingir 12 anos (ou seja, o período até a sua filha completar 12 anos), vimos pelo presente informá-la que é intenção deste ... recusar a concessão do mencionado horário. Com efeito, não lhe podemos conceder um horário fixo como solicitado, mas estames recetivos, como sempre estivemos perante todos os colaboradores, a flexibilizar e ajustar o horário às suas necessidades familiares e pessoais, mas para tal terá de haver maior razoabilidade no seu pedido de forma a enquadrar a solicitação de horário flexível na verdadeira aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho, já que, pelas razões supra expostas, a concessão do mesmo pelos próximos doze anos penalizaria os seus colegas de uma forma excessiva e, em nosso entendimento, intolerável.*

*Reforçamos que, como temos vindo a fazer até aqui, na medida das nossas possibilidades, proporcionaremos as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, consagrada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e, em caso de conflito de direitos de idêntico valor, que permita a referida conciliação, distribuiremos, equitativamente, pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras com necessidades semelhantes, o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos de forma a garantir o cumprimento da Lei e o funcionamento do ... e a segurança e qualidade da prestação de cuidados de saúde."*

- 1.1.3** Por carta datada de 16.08.2017, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

*Assunto: Recusa de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*

*Venho por este meio dar resposta vossa à carta recebida a 14 de agosto de 2017, relativa ao meu pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, à qual agradeço desde já a resposta.*

*Requeri a flexibilidade de horário de trabalho nos termos legais já expressamente referidos na dita carta, enviada a 28 de julho, cumprindo-me esclarecer o seguinte:*

*- Solicitei a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites;*  
*- A flexibilidade visa o superior interesse e os direitos fundamentais da minha filha;*  
*- Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado e a especificidade da minha solicitação. Não há qualquer colisão de interesses e há da minha parte disponibilidade para chegar a uma concordância, dentro das condições requeridas e com base no superior interesse da criança e do .... Este que, reconhecidamente pratica estes turnos (entenda-se turnos das manhãs) sendo assim possível, de acordo com o número de trabalhadores e horários praticados, moldar este horário de trabalho;*

*- O meu pedido enquadra-se nos termos previstos do Código do Trabalho nomeadamente no Artigo 56º, sendo com grande surpresa que leio que a minha solicitação não poderá ser aceite por certas razões como por exemplo ser “sentida pelos outros trabalhadores, como uma injustiça” e “penalizaria os seus colegas de uma forma excessiva e, em nosso entendimento, intolerável”. Acrescento ainda o facto de não ser algo insólito, pois são praticados turnos de manhãs (das 8 às 16h).*

*- Além disso, a mesma não põe em causa os cuidados prestados no Serviço nem “os limites máximos do período normal de trabalho diário”, pois existem horários da tarde (15:30h-23h, que podem render os turnos das manhãs, das 8- 16h), sendo que o pedido não colide e mantém a harmonia entre os interesses pessoais e familiares e os interesses do ....*

*Posto isto, solicito a verificação do pedido de flexibilidade horária, visto que a solução que me dão em resposta à minha primeira carta, leia-se ‘distribuiremos, equitativamente, pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras o dever de garantir o funcionamento do serviço...’ sendo que “a maior penosidade acrescida ao cumprimento de determinados horários seja repartida igualmente entre todos*

*os profissionais”, não me permite assegurar os cuidados á minha filha fora do horário da creche e em dias não uteis. Sendo assim, ao ficar com o horário das 8-20h, ou com horário noturno, não tenho quem por mim assegure os cuidados e a realização de tarefas diárias inerentes aos mesmos, designadamente o pai, considerando as exigências profissionais e o horário de trabalho do mesmo. Assim sendo, reitero o meu pedido nos termos e condições expressas de flexibilidade de horário de trabalho, estando disponível para uma solução de entendimento que salvguarde os interesses de ambas as partes. Fico assim a aguardar urna resposta vossa, agradecendo desde já a vossa colaboração e disponibilidade.*

*..., 16 de agosto de 2017”*

- 1.1.4** Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Atestado da União das Freguesias de ...; Declaração da empresa ....

## **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;

---

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

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

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

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

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

**2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de uma criança com 6 meses de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º e do artigo 57.º do Código do Trabalho, "*horário flexível - turnos de manhãs, nomeadamente das 08:00 horas às 16:00 horas (2), de segunda-feira a sexta-feira e com data final em março de 2029.*".

**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, *que: "Não nos é de todo possível, atribuir-lhe o horário permanente solicitado, que se revela como sendo um horário fixo e não flexível, precisamente pelo dever em proporcionar a todos os trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.*

*Essa atribuição de horário fixo iria limitar ainda mais a nossa capacidade de respeitar, de forma ajustada, como até aqui, todas as necessidades presentes e que se preveem manter. Esta atribuição seria sentida pelos outros trabalhadores, como uma injustiça. Acresce que esta atribuição iria comprometer o direito a férias, ausências, e os limites máximos do período normal de trabalho diário."*

- 2.11. Em apreciação a trabalhadora veio, sucintamente referir que o horário solicitado existe e que " *reitero o meu pedido nos termos e condições expressas de flexibilidade de horário de trabalho, estando disponível para uma solução de entendimento que salvaguarde os interesses de ambas as partes.*
- 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>

---

<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 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

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt



- 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 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.** No caso agora em análise, embora a entidade empregadora refira ter ao seu serviço 53 enfermeiros/as, dos/as quais: 21 trabalhadores/as com filhos menores de de 12 anos - 4 trabalhadoras com horário de amamentação, mais duas trabalhadoras a regressar da licença parental e que informaram sobre o gozo da dispensa para aleitação (uma das quais a trabalhadora requerente); 4 trabalhadoras em licença por gravidez de risco, e ainda, a necessidade de garantir 26 a 29 enfermeiros/as no horário 8.00h/20.00h; garantir 24 a 27 enfermeiros/as no horário 20.00h/23.00h e 3 enfermeiros/as no horário 23.00h/8.00h, nos dias úteis e 3 enfermeiros/as nas 24 horas dos dias não úteis, não se concretizaram os horários efetivamente atribuídos aos/às enfermeiros/as nas amplitudes horárias dos dois grandes períodos do dia 8.00h/20.00h e 20.00h/8.00h de modo a demonstrar que o cumprimento legal de direitos inviabilizaria a atribuição do requerido.

---

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. (...).

2.7.3. 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 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.

- 2.15. Em face dos elementos disponíveis, referidos na intenção de recusa que foi notificada à trabalhadora com responsabilidades familiares não se conclui pela demonstração da impossibilidade da concessão do horário flexível requerido porquanto não foram indicadas ou demonstradas exigências imperiosas do funcionamento do ... que determinassem a impossibilidade da gestão dos horários de trabalho de todos/as os/as trabalhadores/as afetos a esse Serviço, de modo a facilitar a conciliação solicitada.
- 2.16. Refira-se ainda que, embora respeitável a preocupação de garantir a distribuição equitativa dos horários, designadamente, face a diversos direitos em equação, como possa ser a existência de outros/as trabalhadores/as que possam vir a solicitar o exercício da atividade profissional em regime de horário flexível por serem trabalhadores/as com responsabilidades familiares ou por serem trabalhadores/as no gozo de outros direitos relacionados com a parentalidade, a Comissão, no Parecer n.º 25/CITE/2014, considerou que: *“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.”.*
- 2.17. 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. 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.”.*

- 2.18. Diga-se, ainda, que perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, distribua equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos.<sup>5</sup>
- 2.19. Por último, atendendo ao prazo indicado pela trabalhadora, esclarece-se que tem sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012: *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”.*

### 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 ... que inviabilizem o reconhecimento do direito solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares.

---

<sup>5</sup> O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu o seguinte, no que respeita a eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.”.*

**3.2.** Recomendar à ..., S.A., que elabore, dentro das suas possibilidades, 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.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13.09.2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).**

**A REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO:**

**“A CGTP aprova o Parecer n.º 1321/FH/2017 do ponto 4.11 da OT, no entanto considera-se que o ponto 2.18 do parecer deve apenas transcrever o Acórdão.”.**