

PARECER N.º 522/CITE/2016

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 1378-FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 04.09.2017, 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(..) *No sentido de dar cumprimento ao previsto no n.º 5 do artigo 57º da Lei no 7/2009 de 12 de fevereiro, envia-se para apreciação de V. Exa., o processo relativo a um pedido de horário fixo. 1, A requerente ..., Enfermeira a exercer funções no Serviço de ... detentora de um Contrato de Trabalho em ... solicitou atribuição horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro, aplicável à relação jurídica de emprego público por via do artigo 4º c) e d) da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho; 2. O requerimento deu entrada no dia 10 de agosto de 2017; (Doc.1 — em anexo) 3. No dia 24 de agosto do 2017, foi-lhe comunicada a intenção de recusa face aos constrangimentos que o Serviço de ... tem ao nível de recursos humanos de enfermagem e a impossibilidade de assegurar o normal funcionamento do Serviço; (Doc. 2 — em anexo) 4. Nos termos do n.º 4 do artigo 57º do Código do Trabalho, a trabalhadora apresentou uma apreciação, por escrito, sobre a intenção de recusa que lhe foi comunicada. (Doc. 3 — em anexo) Envia-se a V. Exa. o processo com a intenção de recusa, para os efeitos que tiver por convenientes, conforme disposto no n.º 5 do artigo atrás mencionado. Com os melhores cumprimentos”.*

1.1.1 *Em 10.08.2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme sucintamente se transcreve: “ (...)Pelo que, com base no supra indicado acervo legal, vem expor e requerer a Vs Exs o seguinte: 6. A*

requerente é mãe de duas filhas menores, ..., de 2 anos e 9 meses de idade, nascida em ... /10/2014, e ..., com 4 meses de idade, nascida em .../03/2017, que vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente. 7. O pai das crianças, com quem vive em união de facto, ..., trabalha no ramo da hotelaria e restauração, sendo empresário em nome individual, no ramo da ..., em qualquer dia da semana e em qualquer horário, exercendo, maioritariamente, a sua actividade em horário nocturno, de segunda a domingo, acrescentando ainda que, frequentemente, trabalha aos fins de semana, quer durante o dia, quer em horário nocturno, uma vez que realiza festas de casamento. Igualmente, exerce actividade de barman em dois bares, cujo horário de funcionamento é das 16h às 04h00, e das 22h às 4h, podendo num dos bares prolongar-se o horário até às 06h00. 8. As suas filhas frequentam, nos dias úteis, o Jardim de Infância ..., cujo horário de funcionamento é de Segunda a Sexta-Feira no período das 7h30 às 19h. Por razões profissionais e de distância nenhum dos familiares directos tem disponibilidade de cuidar das menores, uns devido a exercerem também uma actividade profissional durante os feriados e fins-de semana (pois exploram um estabelecimento de cafetaria), e outros por viverem a ..km de distância. 9. Atendendo a que o turno com o horário das 08H00 às 16H30 permite à requerente cuidar e acompanhar as suas filhas, é este horário que pretende que lhe seja fixado semanalmente de segunda-feira a sexta-feira, perfazendo o número de horas semanais de trabalho devidas legalmente. 10. Requer trabalhar nos mencionados turnos de segunda a sexta-feira, folgando aos fins de semana e dias feriados, porque aos fins de semana e dias feriados carece, de todo, de suporte familiar no que respeita às filhas menores, pois nem o pai das crianças, nem qualquer outro familiar tem disponibilidade para cuidar das menores nesse período. (...)

- 1.1.2.** Em 24.08.2017, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 24.08.2017, conforme sumariamente se transcreve: "*Em referência ao assunto supra mencionado e em resposta ao v/requerimento, que deu entrada nesta Entidade no dia 10 de agosto de 2017, a solicitar alteração do regime laboral para horário flexível! cumpre-nos levar ao conhecimento de V. Exa., que em reunião do Conselho de Administração do dia 17 de agosto de 2018, foi proposto o indeferimento do requerido. O pedido foi indeferido com base nas limitações que o Serviço de ... apresenta, a saber: 1. A Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt*

equipa é constituída por 17 enfermeiros, com média de idades superior a 40 anos. Destes, 4 elementos têm filhos menores, que poderão de igual forma requerer flexibilidade de horário; 2. Uma enfermeira pediu isenção de trabalho nocturno pela idade também irá solicitar este benefício previsto na lei; 3. Dois enfermeiros estão sinalizados pela Medicina do Trabalho, este motivo estão afetos à Consulta Externa de ...; 4. Uma enfermeira está com horário reduzido, por amamentação; 5. Uma enfermeira está a tirar a especialidade; 6. Um enfermeiro está de licença de parentalidade; 7. Uma enfermeira está de baixa por gravidez de risco; e outra colega já informou que para não fazerem esforços, por 8. Unia enfermeira em inicio de gravidez e já manifestou indisponibilidade para a realização de turnos extraordinários; 9. As densidades de enfermeiros por turno estão diminuídas, facto que representa uma enorme preocupação relativamente à qualidade dos cuidados prestados aos doentes e à sobrecarga física e psicológica a que os enfermeiros estão expostos; Sua referência Sua comunicação de 10. Dificuldade na realização das escalas do serviço; 11. Ao exposto ainda acresce informar: a) Taxa de ocupação do Serviço = superior a 80%; b) Horas Acumuladas no registo de assiduidade = 1.729 horas; o) Horas em bolsa = 664 horas; ci) Dias de compensação = 389 dias;".

1.1.3. *Tendo a trabalhadora, ..., recebido a intenção de recusa em 23/08/2017, a trabalhadora dispôs de prazo até ao dia 28/08/2017 para apresentar a sua apreciação, o que fez a 28.07.2017, conforme se transcreve: ..., portadora do Cartão de Cidadão n... residente na ..., funcionária da ..., com a categoria profissional de Enfermeira, no Serviço de ... , com o n. mecanográfico ..., tendo sido notificada presencialmente, no dia 24 de Agosto de 2017, da decisão de indeferimento do requerimento que apresentou solicitando autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.2 e 572 do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.9 7/2009, de 12 de Fevereiro, aplicável à relação jurídica de emprego público por via do art2 42 c) e d) da Lei n9 35/2014 de 20 de Junho, vem apresentar a seguinte apreciação, nos termos do disposto no n9 4 do art2 572 do Código do Trabalho:1) A requerente não concorda com os fundamentos invocados na proposta de indeferimento, bem assim como não se conforma com a mesma. Diz-se no ponto 1. da comunicação da proposta de indeferimento, que dos 17 enfermeiros que compõem a equipa do Serviço de ... , 4*

têm filhos menores e que poderão, igualmente, requerer flexibilidade de horário. Certo é que ainda não o fizeram e poderão não o vir a fazer. Tal fundamento não poderá proceder, porque baseado numa eventualidade que poderá não ocorrer. Não existe, actualmente, nenhum enfermeiro da equipa a praticar horário nos termos solicitados pela ora requerente. II) Quanto ao afirmado no ponto 2., a Colega que pediu isenção de horário só não poderá ser escalada para o turno da noite, contudo encontra-se disponível para realizar quer o turno da manhã, que o da tarde, inclusivamente, aos fins de semana e feriados. III) Quanto ao que se diz no ponto 3., não se compreende porque motivo não são esses Colegas mobilizados para outro serviço, uma vez que se encontram afectos a um serviço de internamento que implica esforços que não podem realizar. Afinal, são dois elementos que constituem número na equipa e com os quais não se pode contar no serviço. IV) Quanto ao ponto 5., a Colega que está a tirar a especialidade pode trabalhar em todos os turnos: manhã, tarde e noite, só se encontrando limitada nos dias em que tem aulas ou exames. Quanto ao ponto 6, o Colega que se encontra em licença de parentalidade terminará a mesma no início do mês de Setembro de 2017, pelo que regressa em pleno ao exercício de funções. VI) Relativamente ao afirmado no ponto 7., tem a requerente conhecimento que lá foi determinado que a Colega será substituída mediante a contratação de um enfermeiro de substituição. VII) No respeitante ao afirmado no ponto 8., a Colega em causa só não faz turnos extraordinários, mas, por ora, realiza todas os outros para os quais se encontra escalada. VIII) Pelo que se deixa exposto supra, entende a Requerente que o deferimento do seu requerimento em nada comprometerá o serviço, não afectando a sua funcionalidade ou qualidade. Mais se reitera o seguinte: IX A requerente é mãe de duas menores, ..., de 2 anos e 10 meses de idade, nascida em ... /10 /2014, e ..., com 5 meses de idade, nascida em ... /03 /2017, que vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente. (X) O Pai das menores, com quem vive em união de facto, ..., trabalha no ramo da hotelaria e restauração, sendo empresário em nome individual, no ramo da ..., em qualquer dia da semana e em qualquer horário, exercendo, maioritariamente, a sua actividade em horário nocturno, de segunda a domingo, acrescendo ainda que, frequentemente, trabalha aos fins-de-semana, quer durante o dia, quer em horário nocturno. Igualmente, exerce atividade (...) em dois bares, cujo horário de

funcionamento é das 08h às 16h00, e das 11h às 19h, podendo num dos bares prolongar-se o horário até às 06h00. XI) O Jardim de Infância que as menores frequentam tem um horário de funcionamento, que é de Segunda a Sexta-Feira no período das 7h30 às 19h. XII) Por razões profissionais e de distância nenhum dos familiares diretos tem disponibilidade de cuidar das menores, uns devido a exercerem também uma atividade profissional durante os feriados e fins-de-semana (pois exploram um estabelecimento de cafetaria) e outros por viverem a ... km de distância. De igual modo, também não têm possibilidade de, durante a semana, irem buscar as menores ao infantário e de as terem em sua companhia. XIII) Aos fins-de-semana e feriados, carece, de todo, de suporte familiar no que respeita às filhas menores, pois nem o pai das crianças, nem qualquer outro familiar tem disponibilidade para cuidar das menores nesse período. XIV) Apenas o turno com o horário das 08H00 às 16H30 permite à requerente cuidar e acompanhar as suas filhas, sendo, pois, o horário que pretende que lhe seja fixado semanalmente de segunda-feira a sexta-feira, perfazendo o número de horas semanais de trabalho devidas legalmente e excluindo fins-de-semana e feriados. E ainda se dirá: (XV) O artigo 68. 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." xv?) O art9 599 n1 b) da Lei Fundamental Portuguesa estabelece 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 actividade profissional com a vida familiar." XVII) Pelo que resulta, tanto da Constituição da República Portuguesa como do Código do Trabalho, um dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores condições de trabalho que favoreçam a articulação e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, prevendo a Lei, como um dos deveres do empregador, a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, conforme resulta do art2 212 n92 b) do Código do Trabalho. (...)."

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

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.

. 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 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.

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

- 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 duas filhas menores, uma de 2 anos e 9 meses de idade e outra de 6 meses que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação, solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos: *“Atendendo a que o turno com o horário das 08H00 às 16H30 permite à requerente cuidar e acompanhar as suas filhas, é este horário que pretende que lhe seja fixado semanalmente de segunda-feira a sexta-feira, perfazendo o número de horas semanais de trabalho devidas legalmente. 10. Requer trabalhar nos mencionados turnos de segunda a sexta-feira, folgando aos fins de semana e dias feriados, porque aos fins de semana e dias feriados(..).”*
- 2.10.** Como fundamento à intenção de recusa a entidade empregadora refere: *“A equipa é constituída por 17 enfermeiros, com média de idades superior a 40 anos. Destes, 4 elementos têm filhos menores, que poderão de igual forma requerer flexibilidade de horário; 2. Uma enfermeira pediu isenção de trabalho nocturno pela idade também irá solicitar este benefício previsto na lei; 3. Dois enfermeiros estão sinalizados pela Medicina do Trabalho, este motivo estão afetos à Consulta Externa de ...; 4. Uma enfermeira está com horário reduzido, por amamentação; 5. Uma enfermeira está a tirar a especialidade; 6. Um enfermeiro está de licença de parentalidade; 7. Uma enfermeira está de baixa por gravidez de risco; e outra colega já informou que para não fazerem esforços, por 8. Uma enfermeira em início de gravidez e já manifestou indisponibilidade para a realização de turnos extraordinários”*.
- 2.11.** Esclareça-se que é doutrina unânime 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 pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³⁴

2.12. Assim, e no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas

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. (...).

2.7.3. 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.

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 descuidar 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 o referido pela entidade empregadora, não é possível aferir quais as exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de ... , ou quais as razões legais ou contratuais que inviabilizam a conceção do solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, de mencionar que não foram juntos quaisquer horários ao presente processo. Refira-se ainda que a equipa deste serviço é constituída por 17 enfermeiros/as, elencando-se a situação dos mesmos, naquele serviço, mas não, é demonstrada a insubstituabilidade da trabalhadora.
- 2.14.** Assim, em virtude da insuficiente concretização dos condicionalismos que obstam à aceitação do pedido outra conclusão não poderá ser alcançada senão a de reconhecer o direito da trabalhadora ao exercício da atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos por si indicados.
- 2.15.** Não obstante, e sempre que se justifique e seja devidamente fundamentado, através da indicação de reais limitações do serviço por motivos legais ou contratuais ou 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 os direitos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, deve a entidade empregadora distribuir equitativamente por aqueles/as

trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos.⁵

- 2.16.** Por último, e uma vez que o direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível poder ser exercido até aos 12 anos do filho menor, esclarece-se que tem sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012 que: *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”.*

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ... , porquanto não foram concretizadas as exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de ... , que justificassem a impossibilidade de concessão do horário requerido.
- 3.2.** Recomendar à ..., a elaboração do horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir 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 a promoção da 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.

⁵ 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,

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE SETEMBRO DE 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 CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP).