

PARECER N.º 642/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 1768-FH/2017

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 24/10/2017, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções na ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: Horário Flexível_...

Anexos: 2017_10_18 -Email a própria a informar que é alteração de horário.pdf; 2017_10_17

- Horário Flexível.pdf; 2017_10_18 - Despacho_ Horário Flexível.pdf; 2017_10_18 - Ofício a ... a informar que é alteração de horário.pdf

Bom dia,

Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, cumpre-me enviar a V. Exas. o processo referente ao pedido de atribuição de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, apresentado pela Enfermeira ..., a exercer funções no Serviço

Adicionalmente à informação constante do processo anexo, é de referir que, na presente data o ... tem ao seu serviço cerca de 2162 enfermeiros, dos quais 50 se encontram em funções de chefia. Tem 323 enfermeiros com idade igual ou superior a 50 anos, com direito a dispensa de trabalho noturno e por turnos, direito que é usufruído, para já, por cerca de 30. Tem 867 enfermeiros com filhos com idade inferior a 12 anos, dos quais 140 usufruem de horário flexível com

fundamento em responsabilidades parentais. Existem ainda 149 enfermeiros a usufruir da redução do horário de amamentação.

Paralelamente, o trabalho de enfermagem é desenvolvido de acordo com o seguinte tipo de organização de horários de trabalho:

(...)

Há exceção das “escalas turnos”, todas as restantes estão já asseguradas pelo n.º de enfermeiros correspondentes à dotação necessária à prestação dos cuidados. Como se verifica, não é possível proceder à mobilização/transferência interna da trabalhadora, nem tão pouco alterar o horário conforme solicitado, uma vez que a escala onde a mesma desempenha funções não comporta esse tipo de horário.

“Segundo Despacho da Exma. Sr.ª Enfª Diretora, a substituição no posto de trabalho depende de contratação de um elemento, contratação que não se encontra autorizada. Quando possível e se necessário será mobilizada.”

Não obstante, e sempre sem prescindir do entendimento de que o pedido formulado pela requerente não se enquadra no regime de horário flexível com responsabilidades familiares ao abrigo do artigo 56º e 57º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, remetemos cópias de todo o processo.

Com os melhores cumprimentos,

(...)

Assistente Técnica Gestão Recursos Humanos”.

- 1.1.1** Em 17/10/2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Eu, ..., n.º mec. ..., com a categoria de Enfermeira, no Serviço de ..., venho por

este meio solicitar o gozo de Horário Flexível (preferencialmente, das 09:00h às 17:00h, com isenção de fins de semana e feriados) com responsabilidades familiares ao abrigo do disposto no Art.º 56 e Art.º 57 da Lei n.º 71/2009 de 12/02, para acompanhamento de filha menor ..., nascida a ... 2016, por motivos de incompatibilidade do meu horário de trabalho com o horário praticado pelo Colégio que a minha filha frequenta a qual se agrava com a falta de suporte familiar.

*Na eventual impossibilidade do gozo desse Horário Flexível no serviço em que me encontro, solicito a Vossa Ex.ª mudança para outro serviço dentro do
Pede Deferimento,".*

- 1.1.2** Em 18/10/2017 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora o seguinte que, sucintamente, se transcreve:

"Assunto: Horário Flexível ...

Em resposta ao requerimento apresentado por V. Ex.ª em 17/10/2017, através do qual solicita o regime de horário flexível com responsabilidades familiares ao abrigo do artigo 56º e 57º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, o pedido apresentado não tem enquadramento legal uma vez que o que requer não é um horário flexível antes configurando um pedido de alteração de horário de trabalho nos termos do disposto no artº 217 do Código de Trabalho.

Com efeito, o horário que pratica é rotativo (08h-16h, 14h-22h).

De acordo com o n.º 2 do art.º 56 do Código de Trabalho "Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário".

O pedido de realização de horário de 2ª a 6ª das 09h às 17h com isenção de fins-de-semana e feriados com intervalo de descanso não tem o enquadramento na referida disposição.

Caso pretenda reformular o seu pedido de horário flexível deve requerer em conformidade com a legislação em vigor. Como tal, não será dado seguimento ao requerimento apresentado por V. Ex.^a.

(...)

Diretora de Serviço”

1.1.2.1. Consta do processo remetido à CITE documento datado de 18/10/2017, dirigido à, que se transcreve:

“.../Serviço Serviço de Gestão de Recursos Humanos (GRH)

Data do documento 18/10/17

Remetente ...

Destinatário ...

Assunto Horário Flexível

..., enfermeira na ..., vem através de requerimento entregue no GRH em 17/10/17 solicitar o seguinte:

O pedido de realização de horário de 2^a a 6^a das 09 às 17h

Juntamos cópia de informação que remetemos à requerente dando conta que o entendimento do SGRH é de que o pedido de horário flexível não tem enquadramento nos art.os 56º e 57º do CT.

Assim sendo, deverá o requerimento em questão ser analisado como um pedido de alteração de horário.

Remetemos, pois, para análise o pedido de alteração de horário nos termos gerais, solicitando que nos remetam a informação no prazo máximo de 7 dias úteis.

Cumprimentos.

Diretora de Serviço”

1.1.2.2. Consta do processo remetido à CITE documento datado de 18/10/2017, relativo a “Histórico do Workflow por definir”, que se transcreve na parte relevante, mas relativo ao qual não consta comprovativo em como o mesmo é do conhecimento da trabalhadora requerente:

"A Enfermeira ... não exerce funções na ...-..."

Ao SGRH. No Serviço de ... já foram reduzidos, há mais de 1,5 anos, dois enfermeiros de Noite por falta de capacidade de ter Enfermeiros para fazer estes turnos bem como F/S e feriados. – Não é assim possível conceder este horário, sem prejuízo grave para a segurança dos cuidados e sanidade física e mental da equipa/Enfermeiros de ..., mas nada temos a opor à mobilidade pedida, para fora da ..., desde que seja feita a substituição atempada da Requerente. Atte ..."

1.1.3 Não consta do processo remetido à CITE a apreciação da trabalhadora ou informação sobre a referida apreciação.

1.2. Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Atestado da Junta de Freguesia de ...; Assento de Nascimento; Declaração do "..., Lda."; Horário "Agrupamento de Escolas de ...".

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.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;

¹ 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 filha menor de 12 anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho: "*(preferencialmente, das 09:00h às 17:00h, com isenção de fins de semana e feriados)*".

2.10. Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho

em regime de horário flexível, foi invocado pela entidade empregadora, que o requerido pela trabalhadora configura um pedido de alteração de horário de trabalho e não se enquadra na previsão legal do artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.11. Atendendo ao motivo apresentado pela entidade empregadora, cumpre esclarecer o alcance da prescrição contida no artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.12. De acordo com aquele normativo, *"Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário."*
- 2.13. Entende-se por **período normal de trabalho**, nos termos definidos no Artigo 198.º: "O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho."
- 2.14. Conforme definido no artigo 200.º do Código do Trabalho: "1 - Entende-se por **horário de trabalho** a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal. 2 - O horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal. (...)".
- 2.15. Ora, de acordo com as determinações legais referidas impõe-se uma primeira conclusão: O n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho refere-se a *horário de trabalho*, sendo este remetido para a definição legal prevista no artigo 200.º do Código do Trabalho.
- 2.16. Uma segunda conclusão, decorrente da parte final do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, remete-nos para a definição legal de *período normal de trabalho*, prevista no artigo 198.º do Código do Trabalho.
- 2.17. Se o conceito de horário de trabalho, aplicado à previsão legal contida no n.º 1

do artigo 56.º do Código do trabalho, se refere à *determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal*, o conceito de período normal de trabalho respeitará, no contexto do n.º 2 do referido artigo 56.º ao *tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana*.

- 2.18.** Aqui temos, pois, o alcance legal do artigo 56.º do Código do Trabalho: a possibilidade de o/a trabalhador/a escolher, o horário diário, dentro de certos limites (necessariamente os previstos na lei, nomeadamente, dentro dos períodos de início e de termo, também designados plataformas móveis), o que incorpora, nos termos do artigo 200.º do CT, o intervalo de descanso, bem como do descanso semanal, cumprindo o número de horas a que está obrigado/a a prestar por dia e por semana (designado por período normal de trabalho, nos termos definidos no artigo 198.º do CT).
- 2.19.** Citando MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO², *"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*

² In Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 2.ª Edição, Outubro 2008, pág. 482. Consultar a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, em www.cite.gov.pt

trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...)."

- 2.20.** Ensina ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES³, relativamente ao tempo de trabalho a que se refere como: "*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 convencionalizada (...) 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. (...)*".
- 2.21.** Refira-se que, de acordo com o exposto é de entender que embora caiba à entidade empregadora a elaboração do horário de trabalho flexível (n.º 3 do artigo 56.º do CT) nada obsta a que o/a requerente desse horário flexível por motivo de responsabilidades familiares indique, no seu pedido, os períodos de trabalho e de não trabalho que melhor servem a conciliação da sua vida profissional com a sua vida familiar.
- 2.22.** Considerar uma interpretação do artigo 56.º do Código do Trabalho que não permitisse tal alcance seria admitir a possibilidade de discriminar os/as trabalhadores/as cujo período normal de trabalho pode abranger todos os dias da semana, relativamente aos trabalhadores cuja prestação de trabalho é realizada em dias úteis de segunda a sexta-feira, ou ainda, discriminar os/as trabalhadores/as que embora possam prestar trabalho em todos os dias da semana não têm uma situação familiar ou económica, ou condição social que lhes permita ter outros recursos para conciliar a sua atividade profissional com a

³ in DIREITO DO TRABALHO, Almedina, 12ª Edição, janeiro de 2004, págs. 331 a 336.

vida familiar e pessoal. Tal discriminação consubstanciada, designadamente, na atividade profissional ou na situação familiar, situação económica ou condição social, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 24.º do Código do Trabalho, encontra-se proibida nos termos do n.º 1 do artigo 25.º do Código do Trabalho.

- 2.23.** Recorde-se que nos termos do artigo 9.º do Código Civil relativo à interpretação da lei: *"1. A interpretação não deve cingir-se à letra da lei, mas reconstituir a partir dos textos o pensamento legislativo, tendo sobretudo em conta a ... do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada.*
- 2. Não pode, porém, ser considerado pelo intérprete o pensamento legislativo que não tenha na letra da lei um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso.*
- 3. Na fixação do sentido e alcance da lei, o intérprete pres...rá que o legislador consagrou as soluções mais acertadas e soube exprimir o seu pensamento em termos adequados."*
- 2.24.** Por tudo quanto fica referido, 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 diário⁴. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.
- 2.25.** Diga-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

⁴ 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.

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.

- 2.26.** De facto, e como tem sido mencionado em diversos pareceres emitidos por esta Comissão, a indicação pelos/as requerentes da amplitude horária diária em que pretendiam exercer a sua atividade, para melhor gerirem as suas responsabilidades familiares não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, por efeito, também, do previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2 do referido preceito legal.
- 2.27.** Uma vez que haja intenção de aceitar tal pedido a entidade empregadora terá sempre de elaborar o horário dentro dessa amplitude, respeitando as regras estabelecidas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.28.** Na verdade, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.29.** Para o referido entendimento contribuem os normativos em vigor, tanto os constitucionais como os previstos na legislação ordinária e, ainda, os internacionais e comunitários, designadamente, a Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores, e o disposto na 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, quando pretende que seja garantido 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).

- 2.30.** Importa destacar da decisão comunicada à trabalhadora que, embora se tenha indicado a existência de dois horários 8.00h/16.00h e 14.00h/22.00h, não se demonstraram, através de mapa de horários de trabalho, os horários atribuídos no serviço onde exerce atividade a trabalhadora requerente e não foi referida a impossibilidade de realização do horário que "preferencialmente" a trabalhadora indicou (9.00h/17.00h).
- 2.31.** Não obstante, e considerando que o horário solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, a título preferencial, poderá ser compatibilizado com a organização dos tempos de trabalho já existente, não se vislumbram quais as exigências imperiosas do funcionamento do serviço onde exerce atividade a trabalhadora requerente que obstem à concessão da conciliação requerida.
- 2.32.** Por outro lado, quando a entidade empregadora junta ao processo um documento intitulado "Histórico do Workflow por definir", não comprova que esse documento é do conhecimento da trabalhadora e as alegações que aí são referidas, concretamente as que se transcrevem: *"No Serviço de ... já foram reduzidos, há mais de 1,5 anos, dois enfermeiros de Noite por falta de capacidade de ter Enfermeiros para fazer estes turnos bem como F/S e feriados. – Não é assim possível conceder este horário, sem prejuízo grave para a segurança dos cuidados e sanidade física e mental da equipa/Enfermeiros de ..."*, não esclarecem, em concreto, quais as exigências imperiosas do funcionamento do serviço que obstem à concessão do que é requerido.
- 2.33.** Na verdade, em face de diversos direitos em equação, a Comissão, no Parecer n.º 25/CITE/2014, considerou que: *"3.3. O direito à conciliação da atividade*
- Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

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.”.

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE NOVEMBRO DE 2017, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.