

PARECER N.º 696/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 1921-FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 20.11.2017, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., Técnica de ..., a exercer funções no Serviço de ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: Pedidos de Autorização de trabalho em regime de horário Flexível da colaboradora ...

Exmos. Senhores,

1. No passado dia 26.10.2017 deu entrada nos Recursos Humanos do ... o pedido de Autorização para trabalho em regime de horário flexível por parte da funcionária: ..., Técnica de ..., com vínculo de Contrato Individual de Trabalho desde 04/10/2010.

2. Com vista à melhor resolução para ambas as partes, o Gestor de Produção, Direção de Serviço e Técnico Responsável do serviço de ... reuniram de forma a perceber a possibilidade de ajustamento do horário solicitado, visto tratar-se de um horário fixo e não de um horário flexível como pedido pela requerente, tendo em conta a situação atual do serviço;

i.No dia 14.10.2017 foi dado conhecimento da resposta da Entidade Empregadora (anexo), em que ficou proposto o seguinte: “O pedido da requerente, atendendo às circunstâncias atuais do serviço, será atendido dentro do definido no

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

enquadramento legal (supra), mas sem que possa ser garantido um horário fixo conforme o requerido, tendo em conta, a necessidade de salvaguardar o normal funcionamento do serviço: É necessário ter em consideração que o serviço tem de ser assegurado 24h/dia, 365 dias/ano. O Serviço de ... é composto por 26 Técnicos de ... (13 elementos ... e 13 elementos em Contrato Individual de Trabalho), incluído a requerente. Neste momento existem 7 elementos com Horário Flexível autorizado (fixo), 1 elemento ausente de Licença de Maternidade, 4 elementos em horário de amamentação, e 2 elementos que estão dispensados de realização de serviço de urgência noturno; Assim, temos 50% dos Técnicos de ... do Serviço condicionados ao normal desempenho das suas funções de acordo com a necessidade de cobertura de horário. Atualmente, o Serviço de ... conta apenas com 11 elementos para assegurar o serviço de urgência (sendo que, 2 elementos tem pedido a dispensa de serviço de urgência). Caso sejam apresentados novos pedidos da mesma natureza ao serviço de ..., o presente terá de ser revisto."

3. Desta forma informamos a CITE que atualmente o Serviço de ... é caracterizado por:

i. Áreas de ... que têm assegurado a sua atividade assistencial de forma atempada e tecnicamente adequada como um serviço de apoio no diagnóstico precoce, prognóstico e monitorização das diferentes patologias e situações clínicas, na instituição de terapêuticas eficazes e na avaliação e monitorização da resposta terapêutica;

ii. Este serviço labora 24h por dia, 365 dias por ano, tendo de dar resposta nas diferentes áreas laboratoriais ao serviço de urgência, internamento e consulta externa do ...;

iii. O serviço de ... é composto por 26 Técnicos de ... (13 elementos ... e 13 elementos em Contrato Individual de trabalho), incluído a requerente;

iv. Neste momento existem 7 elementos com Horário Flexível (fixo) autorizado, 1 elemento ausente por motivo de Licença de Maternidade, 4 elementos em

horário de amamentação, 4 elementos que estão dispensados de realização de serviço de urgência. Assim temos 50% dos Técnicos de ... do Serviço condicionados ao normal desempenho das suas funções de acordo com a necessidade de cobertura de horário;

v. Para que o serviço de urgência seja assegurado a equipa de Técnicos de ... tem de ser escalada em dois turnos de trabalho (2 elementos - 08:30- 20:30/2 elementos -20:30-08:30), todos os dias da semana;

vi. Para dar resposta às áreas do serviço de ... mencionadas no ponto n.i são necessárias as seguintes dotações de Segunda a Sexta-feira com elementos fixos alocadas às mesmas:

<i>Áreas do Serviço de ...</i>	<i>Dotação</i>
<i>...</i>	<i>2 TDT's fixos</i>
<i>...</i>	<i>3 TDT's fixos</i>
<i>...</i>	<i>2 TDT's fixos</i>
<i>...</i>	<i>4 TDT's fixos</i>
<i>...</i>	<i>1 TDT fixo</i>
<i>...</i>	<i>4 TDT's fixos</i>
<i>...</i>	<i>1 TDT fixo (Apenas à quarta-feira)</i>

Atualmente o Serviço de ... conta apenas com 11 elementos para assegurar o serviço de urgência (sendo que, 2 elementos tem dispensa de serviço de urgência) nos moldes identificados supra, e possui elementos em excesso para a cobertura dos postos fixos em dias úteis.

Tal fato pode ser verificado através da escala do mês de Dezembro de 2017 a qual anexamos.

Assim, são visíveis os dias em que se verificam as carências para responder às necessidades de cobertura de escala do serviço, motivado pelas especificidades dos elementos com horário fixo/flexível autorizado.

<i>Dias Mês de Dezembro</i>	<i>Falta TSDT</i>
4	1
5	1
6	2
7	4
11	3
12	2
13	1
14	3
15	2

18	2
19	1
20	1
21	2
22	3
26	0
27	1
28	1
29	1
	<i>Falta preencher turnos de SU</i>
<i>27 turno de urgência dia</i>	1
<i>27/28 turno de urgência Noite</i>	1
<i>30/31 turno de urgência Noite</i>	1
<i>31 turno da urgência dia</i>	2

O ... tem vindo a reforçar a equipa de Técnicos de ... do Serviço de ..., tendo recrutado 4 Técnicos nos últimos dois anos para fazer face aos sucessivos pedidos de horários flexíveis que se têm traduzido sempre em horários fixos em dias úteis.

De acordo com o evidenciado, e tendo em conta já o próximo mês de Dezembro, as condições atuais não permitirão o normal funcionamento do serviço.

A equipa de TSDT tem se mostrado disponível até ao momento para colmatar as falhas da escala de trabalho, no entanto devido ao elevado esforço e colaboração dos mesmos o serviço apresenta um elevado n° de horas "a mais" realizadas, tal como se pode verificar na seguinte tabela:

<i>Nome</i>	<i>Número MEC</i>	<i>Horas Positivas a 30/10/2017</i>
...	1936	465
...	2166	50
...	2490	296
...	2676	66
...	2698	118
...	3005	211
...	3180	151
...	3181	55
...	3681	103
...	3682	129
...	4111	129
...	4112	74

...	4495	113
...	5080	82
...	6746	94
...	7233	143
...	7402	298
...	7735	60
...	7736	43

O ... sempre demonstrou interesse e disponibilidade em ir de encontro às pretensões dos seus trabalhadores. Nesta situação em particular já é insustentável manter todos os pedidos conforme requeridos pelos trabalhadores, sem que daí decorra um prejuízo maior para os demais técnicos do serviço, nomeadamente nos descansos após a noite.

Assim sendo, e atendendo a todo o exposto vimos solicitar junto de vossas excelências qual a metodologia a adotar para este Serviço, uma vez que é anacrónico reforçar a equipa sistematicamente.

(...)

Anexo:

- Pedido de Flexibilidade de Horário da Técnica ...;

- Escala do serviço de ... do mês de Dezembro (...)."

horário flexível, conforme se transcreve:

“..., Técnica de Análises Clínicas e Saúde Pública, da carreira técnica de ..., a exercer funções no serviço de ... deste Hospital, vem, ao abrigo do disposto no art. 56.º do Código do Trabalho, aplicável por remissão do art. 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, requerer autorização para a prestação de trabalho em regime de horário flexível, passando o seu período normal de trabalho diário a ter início às 08h30 e termo às 18h30, de 2ª a 6ª feira, com a disponibilidade de assegurar mensalmente 2 dias, Sábado ou Domingo, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

- 1. A requerente tem a seu cargo 1 filho(s) menor(es), de 2 anos de idade.*
- 2. O outro progenitor, ..., tem atividade profissional e não beneficia de horário flexível ao abrigo da proteção da paternidade.*
- 3. A requerente pretende trabalhar sob o regime de horário flexível, dada a necessidade de acompanhar direta e pessoalmente o(s) filho(s) menor(es).*
- 4. A possibilidade de flexibilidade de horário, com fixação de horários ajustados, para acompanhamento de filhos menores, é um direito fundamental do trabalhador que decorre do art. 68.º da Constituição da República Portuguesa.*
- 5. A al. b) do n.º 1 do art. 59.º da lei fundamental estabelece ainda como garantia de realização profissional que “todos os trabalhadores (...) têm direito à organização do trabalho em condições dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”.*
- 6. Assim, e para concretização daqueles princípios constitucionais, o art. 56.º do Código do trabalho prevê o direito do trabalhador, com filho menor de 12 anos, a trabalhar em regime de horário flexível.*

Termos em que requer lhe seja autorizada a prestação de serviço em regime de horário de trabalho flexível.

Em anexo: 1 declaração (art. 57º, n.º 1, al. b) - i do Código do Trabalho).

Em anexo: 2 declaração da entidade patronal do progenitor.

26 de Outubro de 2017”

1.1.2 Em 14.11.2017, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu nessa data, conforme se transcreve:

“ASSUNTO: Requerimento de Horário Flexível/Fixo

Exma. Técnica,

A Direção de Recursos Humanos informa que o horário flexível caracteriza-se pela possibilidade do trabalhador poder escolher dentro de certos limites as horas de início e de termo do período normal de trabalho.

O horário flexível deve:

- Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
- 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 tendo em conta o horário de funcionamento do estabelecimento;*
- Estabelecer um período de descanso não superior a duas horas.*

O trabalhador em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia, e deve

cumprir o período normal de trabalho semanal, em média, em cada período de quatro semanas.

Assim, e após as considerações do Téc. Coordenador, Direção de Produção e a Direção de Serviço, expõem o seguinte:

O pedido da requerente, atendendo às circunstâncias atuais do serviço, será atendido dentro do definido no enquadramento legal (supra), mas sem que possa ser garantido um horário fixo conforme o requerido, tendo em conta, a necessidade de salvaguardar o normal funcionamento do serviço:

- i. É necessário ter em consideração que o serviço tem de ser assegurado 24h/dia, 365 dias/ano;*
- ii. O Serviço de ... é composto por 26 Técnicos de ... (13 elementos ... e 13 elementos em Contrato Individual de Trabalho), incluído a requerente;*
- iii. Neste momento existem 7 elementos com Horário Flexível (fixo) autorizado, 1 elemento ausente por motivo de Licença de Maternidade, 4 elementos em horário de amamentação, e 2 elementos que estão dispensados de realização de serviço de urgência noturno; Assim, temos 50% dos Técnicos de ... do Serviço condicionados ao normal desempenho das suas funções de acordo com a necessidade de cobertura de horário;*
- iv. Atualmente, o Serviço de ... conta apenas com 11 elementos para assegurar o serviço de urgência (sendo que, 2 elementos tem pedido a dispensa de serviço de urgência).*
- v. Caso sejam apresentados novos pedidos da mesma natureza ao serviço de ..., o presente terá de ser revisto.*

Atendendo ao exposto e ao pedido da requerente, será tido em conta todos os pressupostos para que a necessidade da requerente e a necessidade do serviço sejam tidos em conta.

*Ao dispor para qualquer esclarecimento que julgue necessário,
Direção de Recursos Humanas”*

- 1.1.3** Do processo não consta a apreciação da trabalhadora, verificando-se, ainda, que o pedido de parecer prévio foi realizado em 16.11.2017, o que demonstra que não foi respeitado o prazo de cinco dias para apreciação da trabalhadora, determinado no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 1.1.4** Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Declaração da empresa “..., Lda.”; mapa de horários de trabalho relativo a “...”, referente a dezembro de 2017.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

- 2.3. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as "*políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres*" (Considerando 8.), de "*tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres*" (Considerando 12), e de garantir que "*o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.*" (Considerando 21).
- 2.4. No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 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:

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

- 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.

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 filho menor com 2 anos de idade, "*dada a necessidade de acompanhar direta e pessoalmente o filho menor*", pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho: "*passando o seu período normal de trabalho diário a ter início às 08h30 e termo às 18h30, de 2ª a 6ª feira,*

com a disponibilidade de assegurar mensalmente 2 dias, Sábado ou Domingo”.

- 2.10.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado, sucintamente, pela entidade empregadora o seguinte:

“O pedido da requerente, atendendo às circunstâncias atuais do serviço, será atendido dentro do definido no enquadramento legal (supra), mas sem que possa ser garantido um horário fixo conforme o requerido, tendo em conta, a necessidade de salvaguardar o normal funcionamento do serviço:

- i. É necessário ter em consideração que o serviço tem de ser assegurado 24h/dia, 365 dias/ano;*
- ii. O Serviço de ... é composto por 26 Técnicos de ... (13 elementos ... e 13 elementos em Contrato Individual de Trabalho), incluído a requerente;*
- iii. Neste momento existem 7 elementos com Horário Flexível (fixo) autorizado, 1 elemento ausente por motivo de Licença de Maternidade, 4 elementos em horário de amamentação, e 2 elementos que estão dispensados de realização de serviço de urgência noturno; Assim, temos 50% dos Técnicos de ... do Serviço condicionados ao normal desempenho das suas funções de acordo com a necessidade de cobertura de horário;*
- iv. Atualmente, o Serviço de ... conta apenas com 11 elementos para assegurar o serviço de urgência (sendo que, 2 elementos tem pedido a dispensa de serviço de urgência).*
- v. Caso sejam apresentados novos pedidos da mesma natureza ao serviço de ..., o presente terá de ser revisto.*

Atendendo ao exposto e ao pedido da requerente, será tido em conta todos os pressupostos para que a necessidade da requerente e a necessidade do serviço sejam tidos em conta.”.

- 2.11.** 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 diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.^{3 4}
- 2.12.** 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

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

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

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

⁴ Refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, relativamente ao tempo de trabalho - “*determinação quantitativa da prestação de trabalho*” que “*III. A dimensão temporal da prestação de trabalho de cada trabalhador resulta da conjugação dos seguintes parâmetros: a) A duração convencional (...)* 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.

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.

- 2.13.** 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.
- 2.14.** Analisado o mapa de horários de trabalho remetido a esta Comissão verifica-se a existência de quatro horários com início às 8.30h (M10; MT8; M23; e M11). Na amplitude indicada pela trabalhadora (8.30h/18.30h), são enquadráveis os horários M10 (08:30-17:30) Ref. 1h; M23 (08:30-13:30) e M11 (08:30-16:30) Ref. 1h.
- 2.15.** De acordo com o referido pela entidade empregadora, num universo de 26 Técnicos/as de ..., cinco trabalhadoras gozam direitos relacionados com a maternidade, dois elementos estão dispensados de realização de serviço de urgência noturno e sete trabalhadores/as usufruem de horário flexível, pelo que 50% dos/as Técnicos/as têm condicionamentos à prestação do seu serviço.
- 2.16.** Ora, como tem vindo a referir esta Comissão, não se afigura que as exigências imperiosas do funcionamento da empresa a que se refere o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho respeite ao gozo de direitos pelos/as trabalhadores/as de determinado serviço, designadamente, os relativos à proteção da parentalidade, como é a prestação de trabalho em regime de horário flexível, porquanto, tal corresponderia a considerar " *a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos.*
- Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com*

as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”⁵.

- 2.17.** E, naturalmente que, face de diversos direitos em equação, como possa ser a existência de outros/as trabalhadores/as que solicitem, ou que já gozem do 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, designadamente os 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.”.*
- 2.18.** Diga-se, no entanto, 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, poderá 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, concedendo a cada trabalhador/a, e pelo maior número de vezes possível, o horário requerido.⁶.

⁵ Doutrina ínsita no Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt.

⁶ 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, 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*

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

- 2.19. 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/a filho/a 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 demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço que não possam ser compatibilizadas com o direito requerido pela trabalhadora.
- 3.2. Recomendar ao ... que, no âmbito da gestão do serviço de ..., elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora e promova, pelo maior número de vezes possível 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, tal como foi requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE DEZEMBRO DE 2017, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E COM A DECLARAÇÃO DE VOTO DA REPRESENTANTE DA

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.”.

CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA:

“- Processo n.º 1921-FH/2017 A CGTP aprova o parecer mas considera que o ponto 2.18 não deve estar contido no parecer por gerar confusão nos destinatários.”