



PARECER N.º 226/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio relativo à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos dos 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 1064 – FH/2011

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 23 de Novembro de 2011, do Hospital do ..., E.P.E, de ... um pedido de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de técnica superior e que desempenha funções nos Serviços Farmacêuticos dessa entidade.
- 1.2. Por requerimento, datado de 17 de Outubro de 2011, a trabalhadora solicitou autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível que lhe permitisse responder a todas as suas novas responsabilidades familiares visto que foi mãe recentemente.
- 1.3. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.3.1. *“No seguimento da minha recente maternidade, venho pela presente, apresentar a V. Exas., um pedido de flexibilização do meu horário de trabalho, com início às 9h, interrupção para almoço das 13h às 14h, e término às 17h.*”



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

As razões que se prendem com este pedido são as seguintes:

- É o horário que me permite responder a todas as minhas novas responsabilidades familiares;*
- A creche onde o meu filho está inscrito encerra às 18h. Exactamente, o horário de saída que me está atribuído neste momento, pelo que se torna impossível ir buscá-lo à creche em tempo útil;*
- O meu companheiro e pai da criança ..., trabalha nesta mesma Instituição, no Serviço de Tecnologias e Sistemas de Informação, saindo também às 18 horas, e está neste momento a tirar um Mestrado, noutra Localidade, encontrando-se ao abrigo do Estatuto de Trabalhador Estudante. Não é, por isso possível, fazer-me substituir por ele.*
- Quero acrescentar, que esta flexibilização é, não só permitida por lei, como por esta Instituição, uma vez que a maioria dos meus colegas goza deste direito.*

Aguardo, pelo deferimento do solicitado, no prazo legalmente previsto de 20 dias, sendo que, o considerarei aceite se não receber comunicação de recusa. A existir recusa, espero que venha acompanhada do parecer obrigatório da entidade competente na área da igualdade e oportunidade entre homens e mulheres, CITE, nos termos do artigo 57, número 5 do Código do Trabalho.”

- 1.4.** Em 8 de Novembro de 2011, a entidade empregadora apresenta à trabalhadora, os fundamentos da intenção de recusar o seu pedido de horário flexível, que, são, nomeadamente, os seguintes:
 - 1.4.1.** “1. O horário de funcionamento dos Serviços Farmacêuticos é das 9 horas às 18 horas;
 2. Fora do período acima mencionado, as urgências são asseguradas em regime de prevenção, e em rotação pelos recursos humanos disponíveis;
 3. Actualmente prestam serviço na Farmácia 6 Farmacêuticos, sendo que uma é a Directora do Serviço e dois estão abrangidos pela lei da parentalidade;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

4. Por força do Despacho n.º 12083/2011 de 7 de Setembro, cuja fotocópia anexamos, só após obtido o despacho de concordância do Ministro da Saúde, que aguardamos, pode haver lugar à celebração dos novos contratos;

5. Acresce que a Directora de Serviço da Farmácia, deu parecer negativo ao requerido;

6. Pelos motivos expostos, é nossa intenção não aceitar o horário que propõe;

7. Porém, estamos disponíveis para, em conjunto encontrar uma solução que tenha em conta os interesses e exigências do serviço e dos doentes e satisfaça as necessidades de todos os colaboradores que prestam serviço na Farmácia.”

1.5. De acordo com informação do Hospital a trabalhadora não apresentou apreciação ao fundamento da intenção de recusa.

1.6. A CITE solicitou à entidade empregadora informação relevante no caso concreto, nomeadamente, o mapa de pessoal da farmácia, as categorias profissionais dos trabalhadores, respectivos horários de trabalho, o contrato de trabalho da trabalhadora ... e dos outros trabalhadores com a categoria profissional de técnicos superiores e, ainda, comprovativo das responsabilidades familiares dos dois trabalhadores alegadas na fundamentação da intenção de recusa.

1.7. São juntos ao processo os seguintes elementos:

- Requerimento realizado pela trabalhadora, com data de 17 de Outubro de 2011;

- Resposta do Hospital ao pedido de horário flexível da trabalhadora (Ofício n.º 13213 de 8 de Novembro de 2011);

- Extracto da acta da reunião do Conselho de Administração do Hospital realizada no dia 10 de Novembro de 2011;

- Comprovativos de envio e recepção de documentos.



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 protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção 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.*
- 2.1.1.** Na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece-se 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 actividade profissional com a vida familiar.*
- 2.2.** Aos trabalhadores abrangidos pelo Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, são aplicáveis as disposições legais sobre protecção da parentalidade previstas no Código do Trabalho, revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, nos termos do artigo 22.º daquele diploma.
- 2.2.1.** É de referir que a Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, aprovou um regime transitório a aplicar aos trabalhadores que exercessem funções públicas, contudo com a entrada em vigor do regime da parentalidade do Código de Trabalho, na versão aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, com a publicação dos Decretos-Lei n.º 89/2009 e n.º 91/2009, ambos de 9 de Abril, respeitantes à protecção da parentalidade dos trabalhadores que exerçam funções públicas e dos trabalhadores por conta de outrem e independentes, respectivamente, o regime transitório cessou e passaram a aplicar-se, por força do artigo 22.º da referida Lei n.º 59/2008, as mesmas normas de protecção da parentalidade quer aos



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

trabalhadores que exerçam funções públicas, quer aos trabalhadores por conta de outrem e independentes.

2.3. Para concretização dos princípios constitucionais enunciados, e, desde 1 de Maio de 2009, 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, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar a tempo parcial ou em horário flexível.

2.3.1. O n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho (CT) estabelece que o *trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.*

2.4. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que *o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.*

2.4.1. 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 trabalhador se este for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da recepção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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, incorrendo a empresa na prática de contra-ordenação grave, nos termos previstos no n.º 10 do referido artigo.

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 trabalhador implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

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 justificativo¹.

- 2.5.** Cumpre esclarecer o conceito de horário flexível. Tal como preconizado no n.º 2 do artigo 56.º do CT, *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.*
- 2.6.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: O *horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:*
- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
 - b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;*
 - c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.*

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



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.7.** O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que *o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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.*
- 2.8.** Como se referiu supra, a trabalhadora requereu a atribuição de um horário flexível com início às 9h, interrupção para almoço das 13h às 14h, e término às 17h.
- 2.9.** Nos termos da alínea c) do artigo 3.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, que aprovou a lei orgânica da CITE, esta Comissão é a entidade com competência para emitir parecer prévio à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado por trabalhadores do sector público que tenham filhos menores de 12 anos.
- 2.10.** Para efeitos de justificação da intenção de recusa, a Administração do Hospital alega que o horário de funcionamento dos Serviços Farmacêuticos é das 9h às 18h e que, apenas, dispõe de seis farmacêuticos para prestarem serviço, sendo que uma é a Directora do Serviço e dois estão abrangidos pela lei da parentalidade.
- 2.10.1.** De facto, verificou-se que existem cinco farmacêuticos que exercem as mesmas funções da trabalhadora ... pelo que, ao todo, existem seis técnicos superiores a exercerem funções na farmácia do Hospital do ..., E.P.E. de ... Contudo, o trabalhador ... e a trabalhadora ... prestam a sua actividade laboral nas seguintes modalidades de horário de trabalho: horário flexível e jornada contínua, respectivamente, pois tratam-se de trabalhadores com responsabilidades familiares.
- 2.11.** O trabalhador ... solicitou, em 27 de Fevereiro de 2009, ao abrigo do artigo 36.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, autorização para



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

trabalhar em regime de horário flexível das 8h30 às 12h00 e das 13h30 às 17h00 por forma a acompanhar e a colaborar nas rotinas diárias das suas filhas gémeas, nascidas em Janeiro de 2009. Este pedido foi aceite pela Administração do Hospital e, como se afere do quadro de horários de trabalho praticados nos Serviços Farmacêuticos, o referido trabalhador presta a sua actividade laboral das 8h30 às 12h30 e das 14h às 17h.

2.12. A trabalhadora ... solicitou, em 29 de Fevereiro de 2008, autorização para trabalhar em regime de jornada contínua, ao abrigo do n.º 3 do artigo 22.º do Decreto-lei n.º 259/98 que preconiza que *no interesse dos funcionários e agentes, podem ainda ser fixados horários específicos sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem.*

O n.º 3 do artigo 19.º do mesmo Decreto-lei dispõe que *a jornada contínua pode ser adoptada nos casos previstos no artigo 22.º e em casos excepcionais devidamente fundamentados.*

2.12.1. Os motivos invocados pela referida trabalhadora que fundamentam o seu pedido de horário de trabalho em regime de jornada contínua, das 9h às 16h, são, nomeadamente, os seguintes:

“1 – A mãe sofrer de demência de Alzheimer necessitando de acompanhamento permanente.

2 – Uma irmã deficiente que com ela vive, a quem prestava cuidados, o que agora se tornou impossível, e que necessita de acompanhamento diário.”

2.12.2. Posto isto, a Administração do Hospital decidiu deferir o seu pedido pelo prazo de 6 meses, tendo sido novamente autorizado o exercício da prestação laboral em regime de jornada contínua, em 17 de Setembro de 2008, devido à manutenção da situação que serviu de fundamento.

2.13. Face ao que antecede, conclui-se que os dois trabalhadores supra citados exercem responsabilidades parentais pelo que se compreende a



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

impossibilidade de praticarem outro horário que não o que lhes está pré-definido².

2.14. Feita a ressalva relativamente a estes dois trabalhadores, verifica-se que a farmácia dispõe de três trabalhadoras que podem assegurar a hora das 17h às 18h em que a trabalhadora requerente pretende poder sair mais cedo.

2.14.1. Como se verifica pelo quadro dos horários praticados pelos trabalhadores nos serviços farmacêuticos, a trabalhadora ... esteve de licença parental e, posteriormente, de baixa médica, mas, contudo, já se encontra ao serviço.

2.15. Decorre assim da análise do processo que os fundamentos apresentados pela entidade empregadora para obstar à concessão do pedido de horário flexível não se afiguram como razões imperiosas que impossibilitem o funcionamento do serviço, concluindo-se que a trabalhadora requerente poderá, se necessário, ser substituída por outras trabalhadoras, designadamente as mencionadas em 2.14 do presente parecer.

2.16. Atento o exposto, a CITE opõe-se à recusa do pedido de horário flexível em apreciação e recomenda à entidade empregadora que elabore, como deve, o regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com o n.º 3 do artigo 127.º e com a alínea *b*) do n.º 2 do artigo 212.º, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, de modo a permitir aos/às seus/as trabalhadores/as a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consignada na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

² Veja-se o n.º 1 do Artigo 1874.º do Código Civil que dispõe que *pais e filhos devem-se mutuamente respeito, auxílio e assistência* e, ainda, o seu n.º 2 que esclarece o conceito de dever de assistência. O n.º 2 do mesmo artigo preconiza que *o dever de assistência compreende a obrigação de prestar alimentos e a de contribuir, durante a vida em comum, de acordo com os recursos próprios, para os encargos da vida familiar.*



III – CONCLUSÃO

Nestes termos, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ...

- 3.2.** Recomendar ao HOSPITAL DO ... E.P.E de ..., que elabore, como é seu dever, o horário flexível da trabalhadora, nos termos por si 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 actividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 22 DE DEZEMBRO DE 2011**