



PARECER N.º 133/CITE/2012

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 635 – FH/2012

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 2012.07.13, do Serviço de Gestão de Recursos Humanos do ..., Instituto ..., E.P.E., Rua ..., ...Porto, pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela respetiva trabalhadora ..., com a categoria de Assistente Operacional, a exercer funções no Arquivo Clínico.

1.2. O requerimento datado e apresentado pela supra identificada trabalhadora, em 2012.06.18, à respetiva entidade empregadora, tem o seguinte teor:

“(...)”

Nos termos do disposto no artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vem informar V. Exa. que pretende trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos, pelo período de 24 meses com a seguinte



modalidade de horário de trabalho: entrada às 8:00 horas e saída às 16:00 de Segunda a Sexta feira.

Declaro ainda viver o menor em comunhão de mesa e habitação com a requerente

Porto, 18.06.2012

(ass.)”

- 1.3.** Da intenção de recusa, comunicada à trabalhadora em 2012.07.03, atenta a data e assinatura apostas, constam os seguintes argumentos:

“Exma. Senhora,

Pela presente vimos nos termos do art.º 57.º do Código do Trabalho, comunicar-lhe que por despacho do Exmo. Senhor Dr. ..., Vogal do Conselho de Administração deste Instituto, datado de 25.06.2012, o seu pedido foi indeferido.

Esta decisão fundamenta-se no facto do pedido poder pôr em causa a atividade assistencial aos doentes do ..., uma vez que o Arquivo Clínico é um serviço, «de particular importância para o funcionamento e atendimento dos doentes nomeadamente na consulta/internamento e bloco sendo diariamente preparados mais de 1000 processos” cfr informação da Diretora do Serviço, a isto acresce que «se os restantes colaboradores requererem o mesmo estatuto pelo facto de terem filhos menores, o Arquivo deixará de funcionar e responder às necessidades, diárias e emergentes da instituição”.

Assim sendo, e pelo exposto, resta concluir que numa instituição de saúde, os interesses e valores assistenciais dos doentes têm de prevalecer, e só num segundo plano se ponderam os interesses dos trabalhadores em saúde.



Findo o prazo de 5 dias que dispõe para apresentar de uma apreciação por escrito o ... vai promover que a sua pretensão de horário seja avaliada pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, prevista na legislação laboral.

Com os cumprimentos,

(Ass.)

Serviço de Gestão De Recursos Humanos».

1.4. A entidade empregadora comunicou à CITE que a trabalhadora não apresentou apreciação do fundamento da intenção de recusa.

1.5. A instrução do processo remetido inclui ainda cópias:

a) de comprovativo de pagamento de uma matrícula pela valência de creche para o filho da trabalhadora para o ano letivo 2012/2013 e de do horário da mesma, com abertura às 7h30 e fecho às 19h00;

b) de uma informação datada de 2012.06.20 à Direção do Serviço de Gestão Doentes a advertir, nomeadamente, que (...) *apenas pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço, devendo ser justificado o mais pormenorizadamente possível, com dados concretos do prejuízo para o ... e para o serviço que o/a trabalhador/a integra, como por exemplo, que o serviço tem x trabalhadores, presta serviço de apoio ao bloco ou às consultas ou..., nesse serviço quantos trabalhadores têm filhos menores de 12 anos, quantos solicitaram a redução de horário, etc. (...)*;

c) da pronúncia desfavorável ao pedido por parte da dirigente da Direção do Serviço Gestão de Doentes, a fundamentar em termos



substancialmente idênticos à comunicação efetuada à trabalhadora de intenção de recusa do pedido apresentado;

d) da informação do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, datada de 2012.06.25, a informar superiormente, nomeadamente, do pedido ⁽¹⁾ e da instrução promovida pela Diretora do Serviço AO do Arquivo Clínico do ..., bem como a esclarecer dos termos da tramitação a que o pedido deveria ser submetido ⁽²⁾ e com nota de que o pedido apenas pode ser recusado *com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço o mais justificadamente possível.*

- 1.6. Por último cumpre referir que sobre a informação referida na alínea d) do ponto anterior, foi exarado em 2012.06.25 um despacho superior desfavorável ao pedido, com o fundamento, genérico, de o pedido poder colocar em causa a atividade assistencial dos serviços.

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*

¹ Em bom rigor, dos “pedidos”, por a informação também reportar um pedido de outra trabalhadora, cuja apreciação não cabe promover nesta instância.

² O regime do artigo 57.º do Código do Trabalho.



(...) 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.** 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 proteção 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.
- 2.4.** 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, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos ou com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.5.** Entende-se por direito a horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.5.1.** Atento o artigo 56.º do Código do Trabalho, o horário flexível, a ser elaborado pelo empregador, 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 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.

2.5.2. Neste regime de trabalho, o trabalhador 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.

2.5.3. Sendo o horário flexível um direito dos trabalhadores com responsabilidades familiares, necessita de solicitação da entidade empregadora à luz do artigo 57.º do Código do Trabalho, podendo ser objeto de recusa desde que devidamente fundamentada nos termos legais:

- por exigências imperiosas do funcionamento da empresa;
- ou
- na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

2.5.3.1. 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 em como o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

2.5.3.2. 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, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

2.5.3.3. 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.

2.5.3.4. Em caso de intenção de recusa, é obrigatório ⁽³⁾ a entidade empregadora enviar o processo para apreciação da 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.

2.5.3.5. No caso de a intenção de recusa da entidade empregadora não merecer o parecer favorável a Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo ⁽⁴⁾.

2.6. No processo em concreto ora em apreciação, é de assinalar que quer a comunicação de intenção de recusa à trabalhadora, quer a remessa do processo à CITE foram tempestivas, pelo que não suscitam a aceitação do pedido à luz do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.7. No que respeita ao disposto nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, é de referir que o pedido da trabalhadora em apreço corresponde ao que legalmente lhe é exigido, considerando que é indicado o prazo previsto para a manutenção do horário flexível (24 meses), e é igualmente declarado que o filho menor vive em comunhão

³ Vide n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho em conjugação com a missão da CITE prevista pelo artigo 2.º e a atribuição consagrada na alínea c) do artigo 3.º, ambos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

⁴ Vide n.º 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho.



de mesa e habitação com a mesma. Adicionalmente, a trabalhadora explicita que pretende horário de entrada às 8h00, com horário de saída às 16h00, de segunda a sexta feira.

2.8. A justificação oferecida pela entidade empregadora como fundamento para não autorizar trabalho em regime de horário flexível é, abreviadamente, a seguinte:

- o pedido põe em causa a atividade assistencial dos doentes do ... porque;

i) o Arquivo Clínico é um serviço de particular importância é para o atendimento dos doentes na consulta/internamento e bloco do ..., sendo mais de 1000 processos (⁵);

ii) se outros trabalhadores requererem o mesmo estatuto pelo facto de terem os filhos menores, o Arquivo deixará de funcionar e responder às necessidades, diárias e emergentes da instituição;

- os interesses e valores assistenciais dos doentes têm de prevalecer na ponderação dos interesses dos trabalhadores em saúde.

2.9. Promovida a apresentação abreviada dos fundamentos da intenção de recusa, importa promover a sua apreciação à luz das exceções legalmente consagradas para fundamentar a recusa de pedido de horário flexível:

2.9.1. Embora se vislumbre na comunicação da entidade empregadora o propósito de invocar exigências imperiosas do funcionamento do seu estabelecimento hospitalar para fundamentar a intenção de recusa do pedido de horário flexível, todavia, tal desiderato não é atingido

⁵ Não é referida a natureza exata e a medida temporal em que se contabilizam estes 1000 processos.



porquanto a fundamentação não resulta de uma indicação explícita dos recursos humanos existentes e os necessários para as tarefas que o serviço assume, atentos os horários a que os trabalhadores estão afetos e identificados os que não possam deixar de estar, menos ainda se oferece um quadro das necessidades que ficariam por atender por força da eventual mudança de horário desta trabalhadora, bem como explicadas as razões legais ou contratuais, para que outros trabalhadores do serviço ou serviços afins, com categoria profissional idêntica, as não pudessem assumir.

2.9.2. É igualmente de referir que a menção como fundamento para a recusa do pedido da trabalhadora, ainda que em termos de mera hipótese, da possibilidade de insuficiência do serviço para responder à sua missão no caso de outros trabalhadores poderem vir a requerer o mesmo estatuto que a trabalhadora, não tem nesta sede sido considerada pertinente, atento que a sua apreciação deve ser efetuada casuisticamente, se e quando ocorrer.

2.10. Pelo exposto supra, não foi oferecida a esta Comissão uma recusa devidamente fundamentada em *razões imperiosas de funcionamento*, que permitiria não ser atendido o pedido de horário da trabalhadora, pelo que se impõe que seja dado parecer desfavorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível à trabalhadora.

III – CONCLUSÕES

Nestes termos, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos requeridos por ..., com a categoria



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

de Assistente Operacional, a exercer funções no Arquivo Clínico do Instituto ..., E.P.E.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 2 AGOSTO DE 2012**