

## PARECER N.º 221/CITE/2012

**Assunto:** Parecer relativo a pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares  
Processo n.º 557 – QX/2012

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 22.06.2012, exposição da trabalhadora ..., Assistente Operacional no Hospital ..., a exercer funções de Auxiliar da Ação Médica nos Cuidados Intermédios do Serviço de Urgência, nos seguintes termos:

*“..., Assistente Operacional, residente ..., face à resposta do pedido de concessão de horário flexível para assistência a menor, vem muito respeitosamente expor para a final requerer o seguinte:*

- 1. A requerente, Auxiliar da Ação Médica, é Assistente operacional com CTFP, a exercer funções nos Cuidados Intermédios do Serviço de Urgência do Hospital ...*
- 2. Nessa qualidade a requerente tem um filho menor com 2 anos de idade, nascido a 10 de Junho de 2010.*
- 3. É mãe solteira, vivendo em comunhão de mesa em habitação apenas com o filho, assumindo sozinhas todas as responsabilidades daí inerentes.*
- 4. Não tendo qualquer outro familiar ou pessoa próxima a quem possa confiar a guarda do filho, pelo menos no horário extra escola, enquanto a mãe, aqui requerente, se encontra a trabalhar.*
- 5. Pelo que, no horário de trabalho das 22H às 8.00H (turno noturno), a mesma não tem com quem deixar o filho.*
- 6. A Requerente dirigiu uma exposição no sentido de lhe ser deferida a possibilidade de lhe ser concedido o regime de horário flexível, conforme cópia que anexa. (Doc. n.º 1), o que foi indeferido.*



7. Os motivos invocados pela Unidade de Cuidados Intermédios do Serviço de Urgência do Hospital ..., para a não concessão do regime de horário flexível não obstam ao pedido da requerente.

8. Desde logo a requerida, alega que não existe no serviço, nem na UAG na categoria de Assistentes Operacionais, funcionários com isenção de noites e horário, o que não corresponde à verdade, já que a ... e a ..., funcionárias dos Cuidados Intermédios Serviço de Urgência, gozam de facto desta modalidade de horário (conforme Doc. N.º 2 que se anexa).

9. Assim, e existindo neste preciso momento funcionárias com flexibilidade de horário, cai por terra o argumento da requerida, no que concerne à criação de um precedente na abertura de uma exceção. Já não existe a criação de qualquer precedente no que tange à concessão por parte da requerida do horário flexível á requerente.

10. A requerente admite ainda, que não será fácil a elaboração de um horário diurno no seu serviço, no entanto, tal, é possível, como se demonstra pela existência de algumas funcionárias a fazer esse mesmo horário, como tal não deve obstar à concessão do horário flexível para cuidar do seu filho menor, a mera inconveniência para o serviço.

11. A requerida alega ainda como argumento para a não concessão de um horário flexível, a grande taxa de absentismo que se verifica no UCISU, argumento este que não pode ser imputado à requerente, antes mais deve ser entendido como uma prova do merecimento para o referido horário, já que apesar de uma taxa de 20% de absentismo, a requerida e as colegas, conseguem através do seu esforço manter o serviço a funcionar normalmente.

Nestes termos, certa da consideração que V.<sup>a</sup> Exa. terá pelos fundamentos expostos, requer a V/intervenção no sentido de ser reposta a legalidade e garantir à Requerente um horário de trabalho compatível com as necessidades de acompanhamento do seu filho menor.

*Espera Deferimento*

*..., 11 de junho de 2012.”*

1.2. O requerimento apresentado pela trabalhadora, datado de 28.05.2012, é formulado nos termos que se transcrevem:

*“..., Assistente Operacional, a exercer funções nessa Instituição, residente à ..., vem expor para a final requerer o seguinte:*

- 1. A Expoente tem um filho menor com apenas 22 meses de idade.*
- 2. É mãe solteira, vivendo apenas com o filho,*
- 3. Com quem vive em comunhão de mesa e habitação,*
- 4. assumindo sozinha todas as responsabilidades inerentes.*
- 5. Não tem qualquer outro familiar ou pessoa próxima a quem possa confiar a guarda do seu filho, pelo menos no horário extra escola, enquanto a mãe, aqui requerente, se encontra a trabalhar.*
- 6. Pelo que, no Horário de trabalho ora proposto à Requerente, nomeadamente o horário das 22 H às 8.00 H (turno noturno), a mesma não tem com quem deixar o filho.*
- 7. Como já referido a Requerente não têm apoio de outros familiares ou outras pessoas a quem possam confiar a guarda do seu filho no período referido.*
- 8. Nestas circunstâncias, o horário de trabalho que seria mais congruente com as necessidades da signatária, como mãe e tendo em conta também as necessidades de serviço, seria fazer os horários entre as 08h e as 15h e entre as 15h e as 20h, pelo período admitido legalmente.*
- 9. Sendo que, tal como o horário está estabelecido atualmente compromete o acompanhamento e segurança do seu filho.*
- 10. Ora tendo em conta o prescrito pelo Art. 56.º do Código do Trabalho (norma atinente à proteção da parentalidade), reconhece ao trabalhador com filhos menores de 12 anos - um direito - à flexibilidade do horário de trabalho e que a entidade empregadora deverá viabilizar sob pena de cometer contra ordenação grave. Artigo 56.º.*

*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*

*1-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-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.*

*3-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.*

*4-O trabalhador que trabalhe 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 correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.*

*5-Constitui contraordenação grave a violação do disposto no nº 1.*

*11. Neste contexto é de referir também o nº 2 do artigo 221º do código do trabalho, determina que a empresa deve, na medida do possível, organizar turnos de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, devendo proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;*

*12. E neste sentido prescreve o nº 3 do artigo 127º, e a obrigação de elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do nº 2 do artigo 212º, ambos do código de trabalho.*

*13. Atente-se ainda o facto da requerente já ter solicitado anteriormente o horário flexível e lhe ter sido negado.*

*14. A este respeito deve ainda atender-se ao Parecer n.º 50/CITE/2001, emitido pela CITE, (ora junto e cujo teor se dá por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais), que conclui emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação*



*de trabalho em regime flexível por parte da entidade empregadora numa situação em tudo semelhante à da agora requerente”.*

*Nestes termos, certa da consideração que V<sup>a</sup> Exa. terá pelos fundamentos expostos, requer seja dado provimento ao presente pedido, com a máxima urgência possível, autorizando assim a Requerente a prática do horário de trabalho nos turnos solicitados, ou se assim não entender, pelo menos ajustar o horário de trabalho que lhe permita a saída até às 20.00 H e a entrada nunca antes das 8h, ao abrigo do regime aplicável à proteção da parentalidade.*

*Espera Deferimento*

*..., 28 de maio de 2012*

*A Requerente*

*Junta: 2 documentos - Parecer da CITE e Atestado da Junta de Freguesia”*

**1.3.** Por carta datada de 14.06.2012, a entidade empregadora pública HOSPITAL..., recusou o pedido da trabalhadora, conforme se transcreve:

*“ Assunto: Flexibilidade de Horário*

*Vimos por este meio levar ao conhecimento de V. Ex.a que, o pedido de horário flexível para assistência a filho menor, mereceu o seguinte despacho:*

*“A ... – ... não autoriza o pedido de trabalho em regime de horário flexível da funcionária ... (9764) pelos seguintes motivos:*

*- Não existe no serviço, nem na ... na categoria de Assistentes Operacionais elementos que tenham sido autorizados com a isenção de noites e horário que exceda as 20 horas.*

*- A abertura da exceção, num serviço onde se trabalha por turnos trará problemas na realização do horário e na gestão de recursos humanos.*

*- O absentismo da ... é muito grande tendo no mês de maio sido de 20% (em anexo envia-se a escala da ...)”*

*Mais se informa que, de acordo com o disposto no n.º 4, do artigo 57, da Lei n.º 7/2009, de 12 de agosto, pode V. Ex.a apresentar, no prazo de cinco dias a partir da data de receção desta informação, um pedido de apreciação.”*

1.4. Em 26.06.2012, a CITE solicitou à entidade empregadora o esclarecimento do assunto relatado pela trabalhadora, conforme se transcreve:

*“A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo (artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março).*

*No âmbito das suas atribuições esta Comissão aprecia as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal; presta informação e apoio jurídico em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no emprego, no trabalho, na formação profissional, na proteção da parentalidade e na conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (alíneas e) e f) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março).*

*Igualmente, emite parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012).*

*Neste âmbito, a CITE recebeu da trabalhadora ..., Assistente Operacional, a exercer funções de auxiliar de ação médica nos Cuidados Intermédios do Serviço de Urgência do Hospital ..., exposição na qual, sucintamente, refere ter solicitado a possibilidade de prestar o seu trabalho em regime de horário flexível, por requerimento datado de 28.05.2012, tendo recebido resposta da entidade empregadora, datada de 14.06.2012, da qual resultou a recusa do peticionado.*

*Face ao exposto, importa referir que está constitucionalmente previsto o direito dos trabalhadores 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 (alínea b) do artigo 59.º da CRP).*

*Neste sentido, e nos termos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, os trabalhadores podem solicitar a prestação de trabalho em regime de horário flexível, devendo ser dada resposta, pela entidade empregadora, nos prazos aí indicados, e em face de uma intenção de recusa a entidade empregadora deverá, ainda, solicitar o parecer prévio à CITE.*

*O acervo legislativo referido é aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo regime do contrato de trabalho em funções públicas, por remissão prevista no artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro.*

*Assim, e atendendo às datas referidas nos respetivos documentos remetidos à CITE, afigura-se que V. Ex.as deveriam, eventualmente, ter solicitado o parecer prévio à recusa até ao dia 25.06.2012, o que não se verificou conforme declaração em anexo.*

*No entanto, não existindo prova das datas de receção do pedido e da receção da recusa, e no cumprimento do princípio do contraditório, nos termos do n.º 2 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março e do n.º 2 do artigo 71.º do Código do Procedimento Administrativo, solicita-se, no prazo de 10 dias úteis, informação de V. Ex.as sobre quanto relativamente a esta matéria se ofereça.”*

**1.5.** Na sequência de tal solicitação o referido Hospital veio responder à CITE, conforme se transcreve:

*“Exposição da trabalhadora ...*

*Relativamente ao processo supramencionado o Centro Hospitalar tem a informar o seguinte:*

*- A Assistente Operacional ... solicitou em 30/05/2012 horário flexível para trabalhadores com responsabilidades familiares (anexo 1).*

*- Em 18/06/2012, antes de decorridos os 20 dias previstos no n.º 3, do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12/02, a requerente tomou conhecimento da intenção de recusa e de que dispunha de 5 dias para apresentar pedido de apreciação (anexo 2).*

*- Até à presente data o Centro Hospitalar ... não recebeu qualquer pedido de apreciação da trabalhadora, pelo que, presumindo que a mesma teria aceite as*



*razões apresentadas, não procedeu conforme previsto no n.º 5 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12.02.*

*Pelo exposto julga-se não haver incumprimento nos procedimentos tidos pelo Centro Hospitalar ..., já que a requerente não mais se manifestou relativamente a este assunto.*

*Disponíveis para qualquer esclarecimento adicional que julguem necessário, com os melhores cumprimentos,”*

**1.6.** São, ainda, juntas ao processo cópias dos seguintes documentos:

- Certidão da Junta de Freguesia da .., de 29.05.2012;
- Parecer n.º 50/CITE/2012;
- Mapa de horário de trabalho de 1.06.2012 a 30.06.2010, relativo a “THAuxiliar Unidade Cuidados Intermédios Urgência”.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O artigo 68º 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.** 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, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.4.1.** 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(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.4.2.** 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.
- 2.4.3.** 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.



- 2.4.4.** 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.<sup>1</sup>
- 2.5.** Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56º 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.
- 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.
- 2.5.1.** 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.
- 2.6.** 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 trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.7.** No contexto descrito, a trabalhadora requereu, para acompanhamento do filho com 22 meses de idade, a possibilidade de prestar a sua atividade entre as 8.00h e as 20.00h, pelo período legalmente admitido.
- 2.8.** A entidade empregadora, comprova ter notificado a intenção de recusa à trabalhadora no dia 18.06.2012, pelo que deveria, nos termos previstos no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, ter solicitado parecer prévio à CITE.
- 2.9.** Tal facto não se verificou, nos prazos legais previstos para o efeito, pelo que, de acordo com a alínea c) do n.º 8 do referido artigo 57.º do Código do Trabalho, *“considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos”*, não relevando, para o efeito, se a trabalhadora utilizou ou não a prerrogativa que lhe é concedida por lei para apresentar, por escrito, uma apreciação da recusa, por daí não se extrair qualquer consequência legal.
- 2.10.** Em face do exposto, deve a entidade empregadora pública elaborar o horário de trabalho em regime de horário flexível, conforme o pedido da trabalhadora, no cumprimento das disposições legais, permitindo a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em consonância com o previsto na alínea b) do artigo 59.º da Constituição, e no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do 212.º do Código do Trabalho, uma vez que se afigura que tais preceitos se aplicam aos trabalhadores que exercem funções públicas, de acordo com o previsto no artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, por se tratar de matéria que regula a proteção da maternidade e da paternidade, e ainda face aos factos decorrentes do processo, na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do mesmo diploma.

<sup>1</sup> Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.



**2.11.** A violação do dever referido poderá consubstanciar uma discriminação baseada na situação familiar, nos termos previstos no artigo 13.º do Regime, e na alínea a) do n.º 1 e alínea b) do n.º 2 do artigo 7º do Regulamento da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, relativo às condições de contratação e conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao exposto, a CITE delibera recomendar ao HOSPITAL ..., que elabore, como é seu dever o horário de trabalho da trabalhadora ..., de acordo com o solicitado pela trabalhadora.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 26 DE NOVEMBRO DE 2012**