

## PARECER N.º 16/CITE/2013

**Assunto:** Parecer relativamente à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, da trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., enquadrável ao abrigo do disposto n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Centro Hospitalar de ..., EPE.

Processo n.º 1242 – FH/2012

### I – OBJETO

1.1. Em 26.12.2013 a CITE recebeu, do Serviço de Gestão de Recursos Humanos do Centro Hospitalar de ..., EPE, um e-mail, dizendo o seguinte: ... *Cumpre-me enviar a V. Exa o pedido de Horário Flexível da Trabalhadora ... Técnica Superior-Psicóloga, a exercer funções na Psiquiatria-hospital de dia deste Centro Hospitalar, que mereceu parecer favorável por parte desta Instituição. No entanto, apesar de autorizado, não foi nos moldes exatamente requeridos, em virtude de, ter de cumprir a deliberação do Conselho de Administração de 22/09/2011 (anexo), que menciona, que nos serviços que não tenham trabalho por turnos, os horários não poderão ser contínuos. Não sendo intenção do Centro Hospitalar de ..., prejudicar a trabalhadora em questão, solicitamos análise e informação relativamente a este processo (anexo)...*

1.2. A entidade empregadora juntou cópias:

- Pedido da trabalhadora, com data de 19/11/2012, recebido pela entidade empregadora em 03.12.2012 (segundo declaração desta) acompanhada de declaração de entidade empregadora do marido e declaração da creche que o menor frequenta;

- Solicitação de documentos à trabalhadora da situação familiar, datada de 6.12.2012, recebida em 10.12.2012;
- Atestado da junta de freguesia com a composição do agregado familiar da trabalhadora;
- Email do diretor do Serviço de Gestão de Recursos Humanos (SGRH) dirigido à clínica de psiquiatria datado de 12.12.2012, solicitando informação sobre o assunto;
- Deliberação do Conselho de Administração do Centro Hospitalar de 22.09.2011;
- Comunicação da entidade empregadora dirigida à trabalhadora com registo nos CTT de 19.12.2012, com declaração desta última de tomada de conhecimento, manuscrita, no dia 21.12.2012, e na folha verso do parecer: *...Como tem horário fixo e de acordo com a deliberação do C. A. deve interromper 1 hora para almoço...*

**1.3.** A trabalhadora vem solicitar, em resumo, o seguinte:

*... Eu, ..., Técnica Superior de Psicologia (2 Classe) deste hospital, com número mecanográfico 6189 e Contrato Individual de Trabalho sem termo (40 horas semanais) a exercer funções de Psicóloga na Clínica de Psiquiatria e Saúde Mental, venho por este meio solícitar a Vossa autorização para a realização de horário flexível, com a finalidade de dar apoio a filho menor (nascido a 11/11/2010). Este pedido é realizado ao abrigo dos artigos 56º e 57º da lei 7/2009 bem como da alínea a) do artigo 4º “Horários específicos” do Regulamento interno de horário de trabalho e assiduidade.*

*Saliento que o horário proposto foi elaborado de forma a não existir qualquer prejuízo para a unidade e serviço em que colaboro.*

*Declaro que me comprometo a alterar o horário proposto (em anexo) no caso de ocorrência de qualquer conflito para o serviço.*

*... venho por este meio propor o seguinte horário, sem prejuízo para a unidade e serviço em que colaboro, a partir de dia 12 de dezembro:*

*2.ª Feira: 8.00 às 16.00*

*3.ª Feira: 8.00 às 17.00*

4.<sup>a</sup> Feira: 8.00 às 16.00

5.<sup>a</sup> Feira: 8.00 às 18.00

6 Feira: 8.00 às 13.00

Com os melhores cumprimentos, ...

**1.4.** No email do Serviço de Gestão de Recursos Humanos consta o seguinte:

*... Assunto: Horário Flexível de Trabalhador com Responsabilidades Familiares*

*..., Técnica Superior, a exercer funções no Serviço de Psiquiatria-hospital de dia, vem, mediante apresentação de requerimento que se anexa, solicitar autorização para efetuar trabalho em regime de horário flexível com base no previsto nos artigos 56º e 57º da Lei nº 7/2009, para acompanhamento da sua filha de 2 anos de idade., pelo que informamos V. Exa. do seguinte:*

*O usufruto do horário flexível não pode ultrapassar os 12 anos de idade da criança;*

*O horário de trabalho pretendido é:*

*De 2.<sup>a</sup> e 4.<sup>a</sup> feira das 8.00h às 16.00h; 3.<sup>a</sup> feira das 8.00h às 17.00h; 5.<sup>a</sup> feira das 8.00h às 18.00h e 6.<sup>a</sup> feira 8.00h às 13.00h.*

*Nota: Apesar do pedido efetuado, os horários flexíveis em serviços que não tenham trabalho por turnos têm que cumprir a deliberação do CA de 22/09/2011 — não podem ser contínuos.*

*O serviço deverá, se não concordar com o horário proposto pela trabalhadora, elaborar outro tipo de horário que corresponda às necessidades familiares da requerente e que se adequem às do serviço, considerando os seguintes pontos:*

*O horário deve conter um ou dois períodos de permanência obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*

*Na organização dos períodos de trabalho (distribuição dos horários com início e fim pelos dias da semana) não deve ser programado trabalho com duração inferior a um terço do período normal de trabalho diário, exceto se for necessário para que o horário coincida com o período de funcionamento do serviço;*

*Deve ser estabelecido um período para intervalo de descanso não superior a duas horas;*

*O (A) trabalhador(a) pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia, completando a carga horária semanal em média de*

*cada período de quatro semanas.*

***A eventual intenção de recusa terá que ser baseada em fundamentos muito concretos acompanhados de meios de prova adequados, sob pena de a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego considerar a fundamentação vaga e eventualmente autorizar o horário conforme requerido.***

*Da decisão proferida deve ser dado conhecimento por escrito ao trabalhador, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido (data de entrada no SGRH do último Documento em 10-12-2012), qual a decisão. Se este prazo não for cumprido o pedido é considerado tacitamente aceite conforme solicitado.*

*O presente pedido, se eventualmente for autorizado, terá efeitos apenas a partir de 10-01-2013, depois de decorrido o pré-aviso mínimo de 30 dias de acordo com o previsto no n.º 1 do art. 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.*

*Pelo exposto solicita-se informação relativamente ao pedido, até ao próximo dia 26/12/2012.*

*Cumprimentos,*

*Diretor de Serviço ...*

**1.4.1.** Na deliberação do Conselho de Administração, de 22.09.2011 consta o seguinte:

*... De acordo com as disposições legais em vigor, o regime de jornada contínua — definido como a prestação ininterrupta de trabalho — constitui uma exceção apenas aplicável em situações pontuais e devidamente justificadas, nomeadamente em função da necessidade e conveniência do funcionamento dos serviços.*

*Analisada a listagem disponibilizada pelo Serviço de Gestão de Recursos Humanos, constata-se que um número considerável de colaboradores do Centro Hospitalar de ... usufrui presentemente do regime de jornada contínua, com os mais diversos e diferenciados horários de trabalho, sem que estejam reunidos os pressupostos e demais requisitos exigidos para o eleito.*

*Face ao exposto e em consonância com o disposto no Regulamento de horário de trabalho e assiduidade em vigor no Centro Hospitalar de ..., o Conselho de Administração determina:*

*1. Fazer cessar todos as situações de colaboradores do Centro Hospitalar de ... que atualmente usufruem do regime de jornada contínua e que não integram as*

*carreiras especiais médica e de enfermagem.*

*2. Constituem exceções ao disposto no ponto anterior os colaboradores que se encontram abrangidos por licenças ou regimes específicos legalmente previstos.*

*3. Os pedidos de atribuição do regime de jornada contínua devem ser devidamente fundamentados pela respetiva UAG/Direção de Serviço e ficam condicionados à decisão casuística do Conselho de Administração.*

*4. A presente deliberação não prejudica a prestação de trabalho por turnos, atendendo à necessidade do regular e normal funcionamento dos serviços onde esta modalidade de horário de trabalho exista.*

*5. A presente deliberação produz efeitos a partir de 1 de outubro de 2011. ...*

**1.4.2.** A comunicação da entidade empregadora dirigida à trabalhadora consta o seguinte:

*... Vimos por este meio levar ao conhecimento de V. Exa, que, o pedido de autorização de horário flexível para a assistência a filho menor, mereceu o seguinte despacho: “**Aguarda-se reorganização do horário de acordo com a deliberação do Conselho de Administração**”, sendo que, os horários flexíveis, em serviços que não tenham trabalho por turnos, têm que cumprir a deliberação do CA de 22/09/20 11 – **não podem ser contínuos**.*

*Cumprimentos, ...*

**1.5.** Dos factos constantes do presente processo de referir desde logo que na medida em que no requerimento da trabalhadora, datado de 09.11.2012, consta um despacho, manuscrito, certamente do superior hierárquico, de 23.11.2012: ... Nada a opor ... suscitam-se dúvidas sobre a data de entrada, 3.12.2012, como aponta a entidade empregadora.

Das peças processuais, organizadas de forma avulsa, não resulta claro que horário a trabalhadora cumpre atualmente e/ou qual o que se adaptará melhor às suas responsabilidades familiares, pois que por exemplo se fala também em jornada contínua.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem “(...) *Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.*

**2.1.1.** A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) *no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)*” .

**2.2.** Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(...) *b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;*

“(...) *d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

“(...) *h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*”.

**2.2.1.** Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(…) 1. *Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*  
2. *Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (…)*”.

**2.2.2.** No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

“(…) 1. *Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

a) (…);

b) *A 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;*

c) (…)

**2.2.3.** E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “*Família*”:

“(…) 1- *A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros(…)*” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “*Paternidade e maternidade*”

“(…) 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.(…)*”.

**2.3.** Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe “*Proibição de discriminação*”:

*“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...).”*

(Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

**2.3.1.** O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33 a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “*Parentalidade*”, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

*“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

*2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.(...)”*

**2.3.2.** No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, disciplina:

*(...) n.º 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”.*

*n.º 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”.*

*n.º 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”.*

*n.º 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”.*

**2.3.3.** Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

*“(…) n.º 1 – O trabalhador que pretenda trabalhar (...) 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:*

*i – que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.*

*ii (...)*

*iii (...)*

*2 – 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.*

*3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.*

*4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.*

*5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.*

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...).”

**2.3.4.** Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “Deveres do empregador” que:

“(…) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

**2.3.5.** E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “Elaboração do horário de trabalho” que a entidade empregadora deve:

“(…) a) (...);

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...);*”

**2.3.6.** Se a trabalhadora celebrou um contrato de trabalho em funções públicas aplica-se o mesmo regime, com base no disposto na Lei n.º 59/2008 de 11 de setembro que aprova o *Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas* e estabelece o seguinte:

*Artigo 22.º*

*Proteção da maternidade, paternidade e adoção*

*A entrada em vigor do diploma que regular a matéria da proteção da maternidade e da paternidade, revogando as disposições dos artigos 33.º a 52.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e dos artigos 66.º a 113.º da respetiva regulamentação, aprovada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, determina a cessação da vigência dos artigos 24.º a 43.º do Regime e 40.º a 86.º do Regulamento, aplicando-se de imediato aos trabalhadores que exerçam funções públicas, nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas e de nomeação, com as necessárias adaptações, o disposto naqueles diplomas sobre a mesma matéria.*

**2.4.** Compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice* de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares, desde que sejam elaborados por estes pedidos de flexibilidade de horário de trabalho de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, situações em que 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.

**2.5.** Neste contexto e da análise em concreto de todo o processado verifica-se que apesar do Serviço de Recursos Humanos ter procedido ao enquadramento jurídico do pedido da trabalhadora e ter mencionado o procedimento a ser seguido por

ambas as partes, tal como reproduzimos no ponto 1.4 do presente parecer, verifica-se que a entidade empregadora apenas solicita à CITE ... *análise e informação* ... sem fazer menção à emissão de parecer prévio e à legislação aplicável, acima reproduzidos artigos 56.º e 57.º do CT, ponto 1.1 do parecer, não estando esclarecido nomeadamente se o pedido de horário de trabalho da trabalhadora ocorreu no dia 3.12.2012 ou à volta da data de 23.11.2012 (parecer de superior hierárquico). Mesmo que se entendesse superada aquela questão pela menção expressa do regime legal de flexibilidade noutras peças processuais verifica-se que o pedido da trabalhadora não se encontra formulado de acordo com o disposto no n.º 3 do mencionado artigo 56.º na medida em que no período de trabalho que propõe para sexta-feira – 8 h às 13 h – a trabalhadora não indica amplitude que permita o cumprimento de um período de presença obrigatória igual a metade do período normal de trabalho diário, considerando que entre as 8:00h e as 10:40 h a entidade empregadora teria que estabelecer um período móvel de um terço do total do horário diário, conforme impõe o n.º 3 do citado artigo 56.º.

- 2.6.** Acresce ainda que a CITE entende ser razoável que a duração mínima do intervalo de descanso do horário flexível de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, possa ser de 30 minutos, com a finalidade essencial de aqueles poderem conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a sua vida familiar.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE delibera que, relativamente ao expediente agora em causa, não estão criadas as condições legais de emissão do parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível relativamente à trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º

7/2009, de 12 de fevereiro, devendo esta se assim entender, proceder à elaboração de novo pedido iniciando-se novo procedimento.

- 3.2.** Sobre a matéria de sublinhar que as entidades empregadoras devem proporcionar às trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, recomendando a CITE que na elaboração dos horários de trabalho, deve ser facilitada essa mesma conciliação, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, promovendo assim o direito 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 25 DE JANEIRO DE 2013**