

PARECER N.º 335/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 ...
Processo n.º 1185 – DV/2013

I – OBJETO

1.1. Em 03.12.2013 a CITE recebeu, do Serviço de Gestão de Recursos Humanos do Centro ..., através de assistente técnica, um e-mail, dizendo o seguinte: “(...) *Cumpre-me enviar a V. Exa., o pedido de horário flexível da trabalhadora, ..., com o no mec..., a exercer funções na unidade cuidados intermédios de cirurgia deste Centro ..., que mereceu parecer não favorável por parte desta Instituição. Em virtude de não ser intenção do Centro ... prejudicar a trabalhadora em questão solicitamos análise e informação relativamente a este processo. (...)*”.

1.1.1. Da leitura do processo, sem páginas do verso ou comprovativos da correspondência trocada entre a trabalhadora e a entidade empregadora que ficou de remeter o processo completo na sequência da solicitação de esclarecimento pela CITE, destacam-se os seguintes documentos sistematizados por datas:

- Pedido da trabalhadora de 13/11/2013, acompanhada de atestado da junta de freguesia com a composição do agregado familiar daquela, horário da escola e do ATL do filho, cartão de cidadão do menor, declaração do centro de estudos que este frequenta e horário do agrupamento de escolas de ...;
- Ofício interno da DRH dirigido ao Serviço de Cirurgia ..., com data de 13.11.2013 e codificação deste documento de 15.11.2013;
- Parecer da superiora hierárquica da trabalhadora – Sra. Encarregada de

Serviços Gerais - de 19.11.2013, relativamente ao pedido de horário flexível, carimbo da ... de 20.11.2013 e despacho do Senhor Administrador Hospitalar do ..., de 21.11.2013, encaminhado para o Serviço de Recursos Humanos (SGH);

- Carta de 26.11.2013, da entidade empregadora dirigida à trabalhadora, dando-lhe conhecimento do resultado do pedido;
- Apreciação da trabalhadora de 29.11.2013 seguido da codificação com a referência ..., deste documento.

1.2. A trabalhadora vem solicitar, em resumo, o seguinte:

“(...) ... (...) com a categoria de Assistente Operacional, no Serviço de Unidade de Cuidados Intermédios ..., venho por este meio solicitar flexibilidade de horário, ao abrigo do disposto no art.2 56.º da Lei n.º 7/2009 de 12/02 para acompanhamento do meu filho com 10 anos, o período pretendido seria até completar os 12 anos, por motivo de não ter possibilidades de conjugar o meu horário de trabalho, com o do meu filho, visto a minha situação pessoal se ter alterado (separação) e não ter suporte familiar, para me ajudar.

Agradeço a maior atenção para o meu caso, pois não tenho como resolver a situação.

O horário compatível seria fazer cumprir a minha carga horária entre as 08:00 h e as 20:00, de 2.ª a 6ª feira. (...)”.

1.2.1. O Serviço de Gestão de Recursos Humanos (SGRH) emitiu o seguinte parecer por ofício interno dirigido à ... :

“(...) Data do documento 13/11/15

Remetente ...

Destinatário ...

Assunto Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares ...

..., assistente operacional, a exercer funções no Serviço Unidade de Cuidados Intermédios de Cirurgia, mediante apresentação de requerimento que se anexa, solicitar autorização para efetuar trabalho em regime de horário flexível com base no previsto nos artigos 55.º e 57.º da Lei n.º 7/2009, para acompanhamento do

filho menor, 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:

Das 8.00h às 20.00 de segunda a sexta-feira

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), 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 13-12-2013, 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 26/11/2013.

Cumprimentos,

Diretor Serviço

... (...)."

- 1.3.** O Senhor Administrador Hospitalar ... Sr Dr. ... exarou em 21.11.2013, sobre o parecer da superiora hierárquica da trabalhadora, o seguinte despacho: *"(...) Face ao abaixo exposto a ... autoriza a concessão do horário flexível pretendido pela AO ... (...) 2. Informar a interessada que, dada a necessidade da ser preenchidos turnos da noite a concessão deste horário poderá ter como contraproposta uma Permuta nos termos expostos, no ponto 3, com elemento de outro serviço um AO com interesse em ser colocado na ... (...)."*
- 1.4.** A trabalhadora notificada deste despacho, veio, por carta de 29.11.2013, dizer o seguinte: *"(...)Exmo. Diretor do Serviço de Gestão de Recursos Humanos Após ter tido conhecimento da informação da ..., venho por este meio solicitar que seja reapreciado o meu pedido de flexibilidade de horário. Não sendo possível praticar o horário que pretendo, neste serviço, estou disposta a ser transferida para outro serviço, onde seja compatível com as minhas necessidades. (...)."*
- 1.4.1.** Da codificação deste documento consta, por parte da superiora hierárquica da trabalhadora: *"(...) 1. Visto. 2. O pedido da requerente encontra-se despachado favoravelmente pela ..., embora sob a condição de sendo necessário, a requerente ser mobilizada para outro serviço da ... onde seja compatível exercer o horário agora autorizado. 3. Neste sentido o requerimento que consta do processo em apreço vem exatamente no sentido da decisão, da ..., pelo que nada mais temos a acrescentar ao que já consta do processo instrutor e que se acaba de expor. 4. Do teor deste despacho deverá ser dado conhecimento à requerente bem como à*

Encarregada dos Serviços Gerais - ... (...)

- 1.5. Cabe à CITE, nos termos do disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos;(...)”.

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 Republica 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) nº 2 do artigo 212º 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. (...);”.

2.4. Compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido Sub Júdice 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. Da análise em concreto de todo o processado verifica-se que a trabalhadora é detentora da categoria de assistente operacional, exerce funções na Unidade de ..., pretende exercer as suas funções em regime de flexibilidade de segunda a sexta feira com início às 8 e termo às 20 horas, por estar separada do marido e não ter quem a apoie na assistência ao filho menor de cerca de 10 anos de idade, durando este horário, nos termos da lei, um ano ou pouco mais do que isso.

2.5.1. A superiora hierárquica da trabalhadora, Encarregada dos Serviços Gerais, na codificação da apreciação daquela, conforme reproduzimos no ponto 1.4.1 refere:

“(...) O pedido da requerente encontra-se despachado favoravelmente pela ...,

embora sob a condição de sendo necessário, a requerente ser mobilizada para outro serviço da ...onde seja compatível exercer o horário agora autorizado. (...)"

- 2.6.** Contactada a entidade empregadora sobre o sentido dos despachos e pareceres que recaíram sobre o pedido de flexibilidade formulado pela trabalhadora ora em causa, apurámos que esta começou a praticar o horário pretendido a partir do dia 13 do corrente mês de dezembro, facto confirmado nos emails de hoje dia 19.12.2013 pelo Sr. Administrador Hospitalar, Vogal do Conselho Diretivo ... e pela trabalhadora.
- 2.7.** Na sequência do exposto, não há lugar à emissão do parecer prévio nos termos da legislação supracitada mormente 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, deliberando a CITE emitir Parecer ao abrigo da alínea f) do artigo 3.º da Lei Orgânica aprovada pelo mencionado Decreto-Lei n.º 76/2012, e concluir pela não existência de incumprimento das normas relativas à conciliação da atividade profissional e a vida familiar e pessoal por parte da entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE delibera o arquivamento do presente expediente, congratulando-se pela conciliação/acordo a que chegaram as partes no âmbito do presente processo, informando-as em conformidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 20 DE DEZEMBRO DE 2013**