



PARECER N.º 33/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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, solicitado pelo Centro Hospitalar ...

Processo n.º 63 – FH/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 2013.01.14, a CITE recebeu do Centro Hospitalar ... um pedido de parecer prévio a emitir nos termos do n.º 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, respeitante ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível da sua trabalhadora ..., Assistente Operacional, a exercer funções no Serviço de Ginecologia da referida instituição hospitalar.
- 1.2. O pedido da trabalhadora de autorização de trabalho em regime de horário flexível, datado de 2012.12.14, foi apresentado nos seguintes termos:

Exmo. Sr. Presidente do Conselho de Administração do Hospital ...

Eu, ..., filha de ... e de ..., nascida a 09 de dezembro de 1975, portadora do B.I. no ..., emitido em 22/04/2008, pelo SIC ..., residente na ..., Assistente Operacional com o n.º ... da UAG Mulher e Criança, Serviço de Ginecologia, venho requerer a V. Excelência a atribuição de horário flexível que se encontra atualmente estabelecido nos artigos 56º e 57º do código do trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



Foi-me concedido pelo período de um ano o horário flexível entre as 08h e as 20h de segunda a sexta-feira, assim como a isenção de todos os turnos noturnos das (20h às 08h) e a isenção dos turnos de sábados, domingos e feriados.

Pretendo que me concedam novamente o mesmo horário com prevalência no horário da manhã ou um horário fixo de segunda a sexta-feira até o meu filho menor atingir os 12 anos de idade, pois tenho a noção que o horário que pretendo não prejudica o bom funcionamento do Hospital.

Tenho necessidade de um horário flexível para poder conciliar a minha vida profissional com a familiar pois os meus filhos de 3 e 9 anos necessitam de assistência em virtude do meu cônjuge não ter um horário estipulado, está sujeito a horários alargados e diversificados durante a semana e os fins de semana tendo que se ausentar regularmente por períodos de dois a três dias para os diversos centros de leitura onde a sua empresa presta serviços no país. Por isso preciso de levar e buscar os meus filhos a escola regularmente não conseguindo coordenar os meus horários com os horários de trabalho do meu cônjuge e também porque não possuo mais nenhum suporte familiar para me auxiliar.

Estou disponível para fazer os turnos necessários para completar as 40 horas semanais de segunda a sexta-feira das 8h às 20h, mediante as necessidades do serviço com prevalência das manhãs ou em alternativa um horário fixo de segunda a sexta-feira em qualquer serviço ou UAG do Hospital.

Caso não defiram o meu pedido solicito que o submetam a CITE para análise nos termos da lei.

Junto anexo:

Comprovativo como vivo em comunhão de mesa e habitação com cônjuge e filhos. (1)

¹ Uma declaração do Presidente da Junta de Freguesia de ..., datada de 2012.11.14.



Declaração de horário de trabalho do cônjuge. (²)

Fotocópia do B.I. dos menores. (³)

Pede deferimento.

...,14 de dezembro de 2012.

(Ass.)

- 1.3.** Em 2013.01.04 entidade empregadora comunicou à Trabalhadora a sua intenção de recusa nos seguintes termos e fundamentos:

Unidade/Serviço de Gestão de Recursos Humanos

(...)

ASSUNTO: Horário Flexível de Trabalho com responsabilidades familiares – ...

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

“O horário será elaborado sem noites e preferencialmente de segunda a sexta. Contudo por necessidades de serviço, poderá haver a necessidade, de turnos ao sábado ou domingo, respeitando o Intervalo das 08 às 20h. ”

² Declaração da respetiva entidade empregadora, datada de 2012.12.10, que confirma a respeito da atividade profissional do cônjuge o referido pela trabalhadora no seu pedido de autorização.

³ Referidos no pedido de autorização, filho e filha, nascidos em 2003.05.08 e em 2009.10.04, respetivamente.



Mais se Informa que a autorização é válida por 1 ano.

Cumprimentos,

Assistente Técnica

(Ass.)

...

- 1.4.** Recebida da entidade empregadora a comunicação da intenção de recusa, veio a trabalhadora a remeter-lhe a sua apreciação sobre aquela, efetuada nos seguintes termos:

Exmo. Sr. Presidente do Conselho de Administração do Hospital de ...

Eu, ..., filha de ... e de ..., nascida a 09 de dezembro de 1975, portadora do B.I. no ..., emitido em 22/04/2008, pelo SIC ..., residente na ..., Assistente Operacional com o no ... da UAG Mulher e Criança, Serviço de Ginecologia ..., venho requerer a V. Excelência a atribuição de horário flexível que se encontra atualmente estabelecido nos artigos 56º e 57º do código do trabalho aprovado pela Lei no 7/2009 de 12 de fevereiro.

Tomei por boa o despacho do qual me deram conhecimento no dia 04-01-2013 em relação ao meu pedido de horário flexível, que não está de todo dentro do horário que necessito. No despacho diz que "contudo por necessidade de serviço, poderá haver necessidade de turnos ao sábado e domingo, respeitando o intervalo das 08 às 20h sendo que no horário de janeiro, só tenho o sábado dia 12 e domingo dia 13 de folga os restantes encontro-me de serviço. Como a minha maior dificuldade para poder dar assistência aos meus filhos é aos fins de semanas e feriados, não possuo mais nenhum suporte familiar para me auxiliar e nestes períodos não existem A.T.L.s agradecia que reavaliassem o meu pedido.

Pede deferimento.



..., 09 de janeiro de 2013.

(ass.)

1.5. No processo remetido pela entidade empregadora a acompanhar o pedido de parecer prévio consta ainda a cópia do documento que o Serviço de Gestão de Recursos Humanos (SGRH) remeteu ao Serviço da trabalhadora, do seguinte teor:

Serviço: Serviço de Gestão de Recursos Humanos (SGRH)
Data: 17/12/2012

Destinatário: Clínica da Mulher

Assunto: **Horário** flexível de trabalhador com responsabilidades familiares_...

..., Assistente Operacional a exercer funções no Serviço de Ginecologia, vem, mediante apresentação de requerimento que se anexa, solicitar autorização para efetuar trabalho em regime de horário flexível com base no previsto nos artigos 56 e 57 da Lei n.º 7/2009, para acompanhamento dos filhos nascidos a 06/05/2003 e 04/10/2009, até que o filho mais novo atinja 12 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:

Horário segunda a sexta-feira — 08.00h às 20.00h (40 semanais)

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 adequam 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 13-01-2013**, 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 29/12/2012.



Cumprimentos,

Diretor de Serviço

...

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” determina:

“(...) 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.** Nos artigos 67.º e 68.º do mesmo diploma fundamental da nossa ordem jurídica consagra-se ainda que:

“ (...) 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 ainda que:



“(...) 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.** O Código do Trabalho (CT) determina no artigo 33.º, sob a epígrafe “*Parentalidade*”, o seguinte:

“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.(...)”.

- 2.4.** No que respeita ao funcionamento das empresas, o artigo 56.º do mesmo Código, sob a epígrafe “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, determina:

“(...) 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”.

2.5. 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 o seguinte:

“(…) 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 subseqüentes 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 - (...).

10 - Constitui contra -ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2, 3, 5 ou 7.

2.6 Dispõe o n.º 3 do artigo 127.º do mesmo CT, 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”.

2.7. E impõe ainda este artigo, quanto à elaboração do horário de trabalho que a entidade empregadora deve:

“a) (...);

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

2.8. E acresce que o n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, no âmbito dos deveres da entidade empregadora, determina ainda que “os turnos



devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores”.

- 2.9.** Enunciadas as normas legais que regulam o direito a um pedido de trabalho em regime de horário flexível, importa por último assinalar que a *entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*, nomeadamente para a apreciação do fundamento da intenção da recusa do pedido pela entidade empregadora, é a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, atenta a competência estabelecida pelo artigo 2.º e alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.10.** Nestes termos, face ao pedido de parecer prévio ora em análise, cumpre a esta Comissão ponderar: *i)* da submissão do pedido de autorização aos pressupostos e requisitos legais do regime de trabalho em horário flexível, nomeadamente aferir a observância deste aos requisitos legais; *ii)* se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de trabalho no regime de trabalho em horário flexível; *iii)* se os fundamentos para a intenção de recusa do pedido invocados pela entidade empregadora assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.11.** No que respeita aos pressupostos e requisitos legais a observar pelo pedido da trabalhadora, de assinalar são oferecidos os elementos referidos na alínea a) e na subalínea *i)* da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, considerando que aquele alude ao prazo pelo qual a autorização deve ser concedida e junta uma declaração da Junta de Freguesia da respetiva residência na qual consta expressamente que os filhos vivem com ela em comunhão de mesa e habitação.



2.12. De assinalar que houve observância pela entidade empregadora dos prazos determinados pelos números 2 e 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, respeitantes quer ao prazo para a comunicação da intenção de recusa do pedido ao trabalhador, quer ao prazo da remessa do processo à CITE, decorrido o prazo para pronúncia da trabalhadora, sendo de concluir que os mesmos foram respeitados.

2.13. No que respeita aos fundamentos para a intenção de recusa do pedido invocados pela entidade empregadora e da necessidade legalmente determinada de aqueles assentarem em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, é de atender ao seguinte:

2.13.1. O pedido da trabalhadora visa obter uma autorização de trabalho, para vigorar até o seu filho menor atingir os 12 anos de idade, nos seguintes termos:

- i) serem distribuídos os turnos necessários para completar as 40 horas semanais, de segunda a sexta-feira, das 8h às 20h, mediante as necessidades do serviço, com prevalência das manhãs;
- ii) ou, em alternativa, um horário fixo, de segunda a sexta-feira em qualquer serviço ou UAG do Hospital.

2.13.2. Na comunicação da entidade empregadora em resposta ao pedido, porém, não atendeu na íntegra ao regime de trabalho que a trabalhadora solicitou: ainda que na comunicação seja admitida que o horário da trabalhadora exclua turnos à noite e a isente de prestar serviço em dias de feriado, porém, determina que o trabalho só preferencialmente será prestado segunda a sexta-feira, pois coloca a



eventualidade de a trabalhadora ter de corresponder a necessidades de turnos em dias de fins de semana, ainda que no intervalo das 08h00 às 20h00, e sendo a autorização válida por um ano.

- 2.14.** Ao atender apenas parcialmente o pedido, nomeadamente ao não atender ao pedido de isenção de prestar trabalho aos fins de semana e redução do prazo de vigência da autorização a período com termo final anterior ao indicado pela trabalhadora, ocorreu a comunicação de uma intenção de recusa parcial de um pedido de trabalho em regime de horário flexível, pelo que cumpre apreciar a respetiva fundamentação.
- 2.15.** Com efeito, como resulta do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho supra referido, o empregador pode recusar o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, porém, *com fundamento em exigência imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*
- 2.16.** No caso em apreço, todavia, a entidade empregadora elaborou e trouxe à apreciação da CITE um despacho de teor meramente conclusivo, manifestamente insuficiente para demonstrar que a recusa, ainda que no caso parcial, se fundamente seja em exigências imperiosas do funcionamento da unidade orgânica do estabelecimento em que a trabalhadora presta serviço, seja na impossibilidade de substituição da trabalhadora.
- 2.17.** Atenta a omissão do processo na explicitação da fundamentação em que se baseou a intenção de recusa, ainda que parcial, do pedido, não pode esta Comissão deixar de a considerar prejudicial à viabilização da intenção de recusa do pedido pela entidade empregadora, pelo que cumpre emitir parecer desfavorável à intenção de recusa.

III – EM CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do Centro Hospitalar de ... respeitante ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível da sua trabalhadora ..., assistente Operacional, a exercer funções no Serviço de Ginecologia da referida instituição hospitalar.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 8 DE FEVEREIRO DE 2013**