

PARECER N.º 77/CITE/2014

Assunto: Parecer relativo a conciliação da atividade profissional com a vida familiar na sequência de pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares

Processo n.º 847 – QX/2013

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 5.09.2013, exposição da trabalhadora ..., trabalhadora a exercer funções no CENTRO HOSPITALAR..., nos seguintes termos:

“Exmos. Senhores,

Eu, ..., funcionária do Hospital ..., com o número mecanográfico ..., venho por este meio dar autorização para denunciar o referido hospital, uma vez que me encontro a fazer 48 horas semanais. Assim, pretendo que o meu contrato seja cumprido, prestando as 40 horas de serviço de 2ª a 6ª feira. Em alternativa, aceito a alteração de serviço, desde que, seja cumprido o horário dentro dos dias úteis já mencionados.

Tal pretensão prende-se com o facto de eu ser uma família monoparental, com uma filha de 8 anos, não tendo ninguém a quem recorrer para ficar com a mesma nos sábados em que trabalho.

Neste sentido, já fiz várias solicitações à entidade empregadora, nas datas de 23 de fevereiro de 2010 e 26 de setembro de 2011, sem obter

até à presente data qualquer resposta ou solução para o problema.

Pelo exposto, agradeço que V. Exas. intervenham, por forma a que eu possa prestar a devida assistência à minha filha menor, uma vez que é este o único motivo que me leva a tomar esta atitude.

Em anexo envio Cópia das Comunicações à Entidade Empregadora e Atestado da Junta de Freguesia comprovativo da situação atrás descrita.”

- 1.2.** Datado de 23.02.2010, a trabalhadora apresentou à sua entidade empregadora o seguinte pedido de dispensa de prestação de trabalho suplementar:

“Assunto: Dispensa de prestação de trabalho suplementar

Exmos. Senhores:

Os m/ respeitosos cumprimentos.

Venho por este meio e nos termos do n.º 1 do art.º 59.º do Código de Trabalho, solicitar que V. Exas. se dignem dispensar-me de prestar trabalho suplementar ao sábado, em virtude de ter uma filha de 6 anos.

Esta pretensão prende-se com o facto de ao sábado ser imprescindível prestar assistência à menor.

Por ser verdade, anexo fotocópia do Boletim de Nascimento da minha filha,

Sem outro assunto de momento e ciente que V. Exas. atenderão esta minha pretensão, subscrevo-me com elevada e consideração.”

- 1.3. O requerimento apresentado pela trabalhadora, datado de 26.09.2011, é formulado nos termos que se transcrevem:

“..., com a categoria de Operador de Lavandaria, a exercer na carreira de Assistente Operacional, vem, muito respeitosamente nos termos do Código de Procedimento Administrativo e ao abrigo da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e do artigo 56.º da mesma lei requerer a V/ Exa. se digne autorizar a requerente a efetuar sempre o horário fixo de segunda a sexta das 8h30 às 17h30, porquanto:

1.º

A requerente tem um filho de 8 anos;

2.º

A requerente necessita de conciliar a sua atividade profissional com a familiar, uma vez que além de não ter quem possa cuidar do seu filho, devido ao seu marido trabalhar ao sábado, tem ainda a agravante de no fim-de-semana não haver aulas;

Assim,

3.º

A requerente solicita a V/ Exa. se digne autorizar a prática do horário solicitado o mais rapidamente possível;

Pede Deferimento

..., 26 de setembro de 2011

A Requerente”

- 1.4. Em 17.09.2013, após esclarecer a trabalhadora relativamente à sua exposição a CITE contactou a sua entidade empregadora, nos termos que se transcrevem:

“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) e emite 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 (alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março).

Neste âmbito, foi recebida na CITE exposição da trabalhadora..., Assistente Operacional, com a categoria de Operador de Lavandaria, que sucintamente refere o seguinte:

- *Solicitou à entidade empregadora, por carta datada de 23.02.2010, ao abrigo do disposto nos artigo 59.º do Código do Trabalho a dispensa de prestação de trabalho suplementar ao sábado, em virtude de ter uma filha de 6 anos de idade;*
- *Solicitou à entidade empregadora, por carta datada de 26.09.2011, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, autorização para prestar a sua atividade profissional em horário fixo de segunda a sexta das 8.30h às 17.30h, para cuidar de filho com 8 anos de idade;*
- *Até à presente data não obteve qualquer resposta ou solução para o problema.*

Face ao exposto, importa informar o seguinte:

1 – Nos termos previstos no artigo 59.º do Código do Trabalho, relativo a dispensa de prestação de trabalho suplementar:

“1 – A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2 – A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

3 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.”

Atendendo à redação do referido normativo e de acordo com os elementos disponíveis para análise não se afigura que à data da solicitação que a trabalhadora apresentou a V. Exas. a situação fosse enquadrável no referido normativo.

Não obstante, e nos termos previstos no regime aplicável ao trabalho extraordinário, para trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas, o artigo 159.º do Regime da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, salvaguarda a não obrigatoriedade da sua prestação por motivos atendíveis quando expressamente o/a trabalhador/a solicite a sua dispensa. Para os trabalhadores com contrato individual de trabalho regulado pelo Código do Trabalho, o artigo 227.º, n.º 3 do Código do Trabalho, prevê igual possibilidade.

II – Igualmente, encontra-se 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).

Assim, e nos termos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível formulado pelos trabalhadores com responsabilidades familiares, com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade com deficiência ou doença crónica, deve ser respondido nos prazos aí indicados, e em face de uma intenção de recusa, a entidade empregadora deverá solicitar o parecer prévio à CITE.

Na sequência da análise do pedido formulado pela trabalhadora e datado de 26.09.2011, incumbe informar V. Exas. que a CITE não dispõe de registo de pedido de parecer prévio à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo Hospital ..., e referente a pedido formulado pela trabalhadora ..., conforme declaração em anexo.

Neste sentido, e nos termos previstos na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, afigura-se que o empregador aceitou o pedido nos seus precisos termos.

Assim, e ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março solicita-se a V. Exas. indicação sobre o que se ofereça esclarecer relativamente a esta matéria.

A resposta a este ofício deve ser dirigida à CITE no prazo de 10 dias úteis a contar da sua receção, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 71.º do Código do Procedimento Administrativo.”

- 1.5.** Em 15.10.2013, a CITE recebeu resposta do Centro Hospitalar..., conforme se transcreve:

“ASSUNTO: CONCILIAÇÃO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR — PEDIDO DE PRESTAÇÃO DE TRABALHO EM REGIME DE HORÁRIO FLEXIVEL • TRABALHADORA: ...— ...

• ENTIDADE EMPREGADORA: ... — ..., — V/PROCESSO N.º 847 - QX12013

Exmos. (as) Senhores (as)

Relativamente ao assunto em epígrafe, informamos V. Exas. de que não foi dada qualquer resposta à trabalhadora pelo que ocorreu o deferimento tácito.

A trabalhadora deixou de prestar trabalho suplementar ao sábado na sequência do seu requerimento.

Posteriormente a mesma trabalhadora apresentou o novo pedido para prestar trabalho em horário fixo, de segunda a sexta, das 8,30 às 17,30 horas.

Também este pedido não teve qualquer resposta pelo que ocorreu o deferimento tácito.

Contudo, a alteração do horário não foi ainda concretizada por falta de recursos humanos (dado os profundos estrangimentos orçamentais impostos pelos últimos orçamentos de estado, aos quais nos encontramos vinculados), que permitam substituir a trabalhadora garantindo o regular e imprescindível funcionamento do serviço, em condições de igualdade de direitos.

Com os melhores cumprimentos,

A Responsável do Serviço de Gestão de Recursos Humanos”.

- 1.6. É, ainda, junto ao processo cópia de atestado emitido pela Junta de Freguesia ..., de 5.09.2013.

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 (...) 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, aprovado 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, de acordo com a alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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.¹

2.5. Assim, entende-se por 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.

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

¹ Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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, com a categoria de Operadora de Lavandaria requereu, por documento datado de 26.09.2011, por ser mãe de um filho de 8 anos e *“não ter quem possa cuidar do seu filho, devido ao seu marido trabalhar ao sábado, tem ainda a agravante de no fim de semana não haver aulas”* autorização para *“efetuar sempre o horário fixo de segunda a sexta das 8h30 às 17h30”*, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.8.** Em 10.10.2013, a entidade empregadora pública reconheceu que *“não foi dada qualquer resposta à trabalhadora pelo que ocorreu o deferimento tácito”*. Não obstante, acrescenta que *“a trabalhadora deixou de prestar trabalho suplementar ao sábado na sequência do seu requerimento”* e que *“a alteração do horário não foi ainda concretizada por falta de recursos humanos (...) que permitam substituir a trabalhadora garantindo o regular e imprescindível funcionamento do serviço, em condições de igualdade de direitos.”*

- 2.9.** Como tem sido entendimento desta Comissão “*É de realçar ainda que, dentro das margens móveis de entrada e saída e dos períodos de presença obrigatória que constituem o horário flexível, é sempre possível cumprir um horário fixo, que, na verdade, é quase sempre pedido pelo trabalhador, no interesse do empregador.*”².
- 2.10.** Neste sentido, ainda que a trabalhadora ao abrigo do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho tenha solicitado um horário fixo entre as 8.30h e as 17.30h, o mesmo foi devidamente compreendido pela entidade empregadora pública, conforme resulta da resposta que foi remetida à CITE.
- 2.11.** Assim, e na ausência de resposta ao pedido formulado pela trabalhadora, nos prazos legalmente estabelecidos a entidade empregadora aceitou o requerido, nos seus precisos termos.
- 2.12.** Salienta-se e enfatiza-se que, no caso em apreço, e de acordo com a informação prestada “*a trabalhadora deixou de prestar trabalho suplementar ao sábado na sequência do seu requerimento.*”, e “*a alteração do horário não foi ainda concretizada por falta de recursos humanos (...) que permitam substituir a trabalhadora*”.
- 2.13.** Em face do exposto, entende-se dever 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 previstos na alínea b) do artigo 59.º da Constituição, e ainda no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do 212.º

² Parecer n.º 84/CITE/2009, ponto 2.21., disponível para consulta em www.cite.gov.pt.

igualmente do Código do Trabalho por se afigurar 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, uma vez que se trata de matéria que regula a proteção da maternidade e da paternidade, e ainda face aos factos decorrentes do processo, conforme a previsão legal ínsita nas alíneas a) e c) do n.º 8 do artigo 57.º do mesmo diploma.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

Informar o CENTRO HOSPITALAR ... que deve cumprir o previsto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho e que deve elaborar o horário de trabalho da trabalhadora ..., de acordo com o solicitado pela trabalhadora.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 7 DE ABRIL DE 2014**