



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

PARECER N.º 560/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., ao abrigo do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, solicitado pelo ...

Processo n.º 1750 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. Em 16 de novembro de 2015, a CITE recebeu email da Diretora de Recursos Humanos ..., com o seguinte teor: *“(...) O Serviço ..., vem submeter à apreciação de V. Exa conforme disposto no artigo 57.º, n.º 5 do Código do Trabalho, o pedido de flexibilidade de horário de trabalho em anexo. Nesta conformidade, anexo cópia do pedido da trabalhadora e cópia do fundamento da intenção de recusa. Acresce informar que a trabalhadora em apreço não juntou apreciação escrita. (...)”*.

1.2. Consta do processo o seguinte pedido de horário de trabalho em regime de flexibilidade recebido pela entidade empregadora em 16.10.2015, conforme registo de entrada:

“(...) Sou trabalhadora de limpeza hospitalar exercendo as minhas funções nos ... no horário, de segunda a quarta-feira das 13h30 às 21h, de quinta e sexta das 15 as 21h e ao sábado das 8h às 16h.

Como, julgo, ser do vosso conhecimento, há 10 meses fui mãe de uma menina (...).

Sendo solteira, resido com os meus pais e com a minha filha, não tendo qualquer contacto com o pai desta.

Acontece que os meus pais estão ainda profissionalmente ativos trabalhando em horários muitas vezes não coincidentes com os meus.

Isto significa que face à idade da minha filha tenho dificuldades em cumprir aquele meu horário sendo que para não faltar, tenho gasto parte do meu ordenado em amas.

Sucede que esta situação é economicamente cada vez mais insustentável.

Na verdade de forma a ser autossustentável com o vencimento que aufero tenho de colocar a minha filha num Infantário. Sucede que este só a pode acolher durante a semana e em horário, dito, normal.

Segundo me informaram, sendo mãe de menor de 12 anos de idade, tenho direito a trabalhar em regime de horário flexível (art.º 56.º do CT).

Solicito, em conformidade, a possibilidade de alteração do meu horário de forma a que o mesmo seja cumprido no horário de 2.ª a 6.ª das 10h às 18h e ao sábado das 9h às 14h.

Sem outro assunto, (...)."

- 1.3.** Na sequência deste pedido, a entidade empregadora enviou à trabalhadora uma carta por esta recebida em 6.11.2015, comunicando-lhe a recusa como segue:

"(...) Na sequência do V. requerimento, que deu entrada no ... no passado dia 16 de outubro, através do qual solicitou a concessão de horário flexível, cumpre transmitir o seguinte, ao abrigo do artigo 57.º do Código do Trabalho, considerando que aquela detém a categoria profissional de Trabalhadora de Limpeza Hospitalar, no ...:

Atualmente pratica um horário de trabalho de segunda-feira a quarta-feira, das 13h30 às 21h00, de quinta-feira a sexta-feira das 15h00 às 21h00 e ao sábado das 8h00 às 16h00.

De acordo com o disposto no V. requerimento, é solicitado o horário de trabalho fixo de segunda-feira a sexta-feira das 10h00 às 18h00 e ao sábado das 9h00 às 14h00.

Ora, sem prejuízo do dever que a entidade empregadora tem de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, também é verdade que V. Exa. trabalha numa unidade hospitalar de laboração contínua, com as características que daí decorrem, senão vejamos:

Em 13 de dezembro de 2007, o ... celebrou um Protocolo com os ... para a prestação de serviços de limpeza, higienização e descontaminação, sendo que esta prestação funciona diariamente, de Segunda-feira a Domingo, incluindo feriados, ou seja, é uma **unidade de laboração contínua, 24h/24h, 365 dias do ano.**

Ora, considerando que o cocontratante do ... é um ..., **pelo que a prestação em referência assume-se como de interesse público,** sendo que os seus termos refletem a necessidade que aquela entidade tem, para prosseguir aquele princípio.

E é por essa razão que, ao abrigo do Protocolo, os ... procedem, de forma sistemática, à avaliação e controlo da prestação, em particular **quanto ao número de recursos humanos afetos diariamente em cada turno à prestação.** Para além de que está ainda contratualmente previsto que os horários dos trabalhadores poderão, a todo o tempo, ser objeto de alteração, em termos de redução ou aumento do volume de horas, **mas sempre tendo em conta as necessidades funcionais dos ...**, isto é, tendo em conta a gestão que tem de ser feita do princípio do interesse público.

Deste modo, o ... tem contratualizado o dever de ter ao serviço em determinado dia, um determinado número de trabalhadores a praticar um determinado horário, sendo que quer durante os dias úteis, quer ao fim de semana têm de estar presentes um número mínimo trabalhadores, conforme infra melhor se discriminará.

A não ser assim comprometer-se-á o regular funcionamento do serviço e em consequência o cumprimento dos termos do Protocolo, com



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

aplicação de sanções ao ..., designadamente pecuniárias. Refira-se a título de exemplo a penalidade contratual por cada hora não cumprida.

De sublinhar que o ... tem vindo a aplicar ao ... sanções e emitido notas de crédito por falta de presença de pessoal, considerando o contratualizado com esta Associação, que repetidamente não cumpre o número mínimo de pessoal em funções.

Deste modo, e concretizando:

Têm de estar afetos a esta prestação de serviços no ... do ... 43 trabalhadores e na V. categoria profissional de Trabalhador de Limpeza Hospitalar, 41, sendo a laboração efetuada nos seguintes turnos, com necessidade dos seguintes trabalhadores:

*> **TURNO A)** 08.00H -13.00H -14.00H-16.00H — 7 trabalhadores —35 H semanais — 2.^a a Sexta e Sábado 5 Horas*

*> **TURNO B)** 08.00H -12.00H-13.00H-16.00H — 4 trabalhadores - 35 H semanais — 2.2 A Sexta e Sábado 5 Horas*

*> **TURNO C)** 08.00H-14.00H — 1 TLH — 30 horas semanais e Sábados 8 Horas*

*> **TURNO D)** 08.00H -13.00H-14.00H-17.00H — 6 trabalhadores -40 H Semanais — 2.^a a Sexta*

*> **TURNO E)** 09.00H -12.00H-13.00H-17.00H — 2 trabalhadores -35 H SEMANAIS — 2.^a a Sexta e Sábado 5 Horas*

*> **TURNO F)** 09.00H -14.00H-15.00H-17.00H — 1 trabalhador - 35 H Semanais 2. a Sexta e Sábado 5 Horas*

*> **TURNO G)** 10.00H -14.00H-15.00H-18.00H — 1 trabalhador - 35 H Semanais a Sexta Sábado 5 Horas*

*> **TURNO H)** 11.00-13.00-14.00H-19.00H — 2 trabalhadores - 35 H Semanais 2.^a a Sexta e Sábado 5 Horas*

*> **TURNO I)** 13.30H-16.30H-17.00H-21.00H - 5 trabalhadores - 35 H Semanais 2^a. a Sexta e Sábado 5 HORAS*

*> **TURNO J)** 14.00H-1 9.00H - 2 trabalhadoras — 1 trabalhador 25 horas semanais e outra 25H semanais e 5 Sábado*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

> **TURNO K)** 15.00H-20.00H- 1 trabalhador — ... que faz 30 horas no ...
E 10 horas ARC

> **TURNO L)** 10 trabalhadoras - 13.30H-21.00H de Segunda-feira a quarta-feira; das 15 às 21h00 à quinta-feira e sexta-feira das 8H00 às 13H00 e das 14H00 às 16H00, ao sábado:

> **TURNO M)** URGÊNCIA-00.00H-08.00H — 1 trabalhador

> **TURNO N)** URGÊNCIA- 16.00H-20.00H-21.00H-24.00H —1
trabalhador

> **SÁBADOS** — 08.00H-13.00H

> **SÁBADOS** — 09.00h-14.00H

> **SÁBADOS** — 11.00H-16.00H

> **SÁBADOS** — 14H-19H

> **SÁBADOS** — 08.00H-17.00H

> **SÁBADOS** — 00.00H-08.00H

> **SÁBADOS** — 16.00H-24.00H

Ora, V. Exa. está integrada no Turno L, para o qual são necessários exatamente 10 trabalhadores, sendo que se o V. pedido for deferido, faltará sempre 1 trabalhador no turno, com aplicação das penalidades contratuais por parte do Hospital.

Por outro lado, o ... não tem disponibilidade financeira para deitar mão a mecanismos alternativos, como a contratação de outro trabalhador ou o pagamento de trabalho extraordinário considerando que:

Adicionalmente importa transmitir que o direito a horário flexível não é um direito absoluto e adquirido do trabalhador. Com efeito, e sem prejuízo da necessidade de parecer obrigatório e vinculativo da CITE, o mesmo deve ser apreciado pela entidade empregadora, sendo que pode ser recusado se existirem razões de “... exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável” — Cfr. n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

O que é o caso. Pelo que, e conforme já explanado, está em causa a prestação de serviços de Limpeza Hospitalar a uma entidade ao Serviço ..., traduzindo-se, por essa razão, numa **prestação de interesse público**, que tem de ser cumprida nos exatos termos do contratado com o Hospital, por ser essa a sua necessidade ou antes, a necessidade dos utentes do ...

Por último, não podemos deixar de sublinhar que **a CITE**, no seu **Parecer n.º 282/CITE/2013**, emitiu o seu parecer favorável à **intenção de recusa do pedido** de horário flexível de uma trabalhadora a desempenhar funções nesse mesmo ...

De notar que a fundamentação então apresentada pelo ... é exatamente a mesma ao agora exposto, já que está igualmente em causa a mesma prestação de serviços, no mesmo hospital do ..., através de um contrato celebrado, com exigência de um determinado número de trabalhadores afetos aos sucessivos turnos.

Na verdade, foi concluído "... que a entidade empregadora apresenta razões que indiciam **a evidência de exigências imperiosas ao seu funcionamento e demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o funcionamento**, uma vez que a entidade empregadora concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela mesma trabalhadora" (sombreado nosso).

Face ao exposto, e considerando que:

(i) A prestação de serviços de limpeza hospitalar que o ... tem contratualizado com os ... é de interesse público, não se compadecendo com faltas, atrasos ou falhas, sob pena de desrespeito pelos termos do Protocolo e conseqüente aplicação de pesadas sanções a esta Associação; considerando ainda que

(ii) O turno L, onde está integrada, tem de ter afetos 10 trabalhadores,

Não é possível cumprir o referido contrato com a autorização do V. pedido, já que não é passível de substituição atendendo aos constrangimentos em cima enunciados, o ... comunica a sua intenção de indeferir, nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, por motivos de exigência imperiosa de funcionamento do serviço no qual se encontra integrada.

Com os melhores cumprimentos, (...)”.

- 1.4.** Cabe à CITE nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a sua lei orgânica, conforme disposto no artigo 3.º, 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 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. (…);*”.

2.4. Na sequência de todo o exposto, 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 das trabalhadoras 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 com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador, apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, tem que demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.4.1. Nestas circunstâncias, da análise do pedido e da prova produzida, tendo em conta o teor do pedido da trabalhadora reproduzido no ponto 1.2. do presente parecer, os argumentos aduzidos pela entidade empregadora ponto 1.3., afigura-se-nos como não demonstrados, suficientemente, os motivos relacionados com o funcionamento da empresa, tal como determina, o n.º 2 do mencionado artigo 57.º, não bastando alegá-los,



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

sem os concretizar, comprovar ou demonstrar em que medida o horário solicitado pela trabalhadora pode constituir exigência imperiosa ou pôr em causa o funcionamento em concreto do respetivo serviço, nomeadamente, porque é que a trabalhadora não pode praticar o horário G identificado na recusa.

III – EM CONCLUSÃO

- 3.1.** Na sequência do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pelo ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., detentora da categoria profissional de trabalhadora de limpeza hospitalar, a exercer funções no ...

- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, em conformidade, com o correspondente princípio, 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 16 DE DEZEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.