



PARECER N.º 199/CITE/2013

Assunto: Queixa de CESP – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal sobre violação do direito à conciliação da atividade profissional com a pessoal a trabalhadora com responsabilidades familiares

Processo n.º 544 – QX/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 04.05.2013, a CITE recebeu do CESP – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal queixa contra a empresa ..., S.A. sobre a alegada violação de legislação de proteção da maternidade e paternidade de que está a ser alvo a trabalhadora ..., operadora de loja, para efeitos de intervenção da CITE ... *“no sentido de dar cumprimento às [...] mencionadas recomendações constantes do Parecer n.º 49/C1TE/2013, n.ºs 2.14.3 e 2.14.4, nomeadamente, quanto aos deveres do empregador de proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a pessoal.”*
- 1.2. Com efeito, vem o identificado sindicato informar que a trabalhadora em apreço apresentou em 4 de março de 2013 um pedido de horário flexível, o qual foi recusado com fundamento em que ... *“o pedido de horário flexível é igual ao pedido de horário flexível anterior, que já foi recusado pela ... e apreciado pela CITE”*.

E concluem dizendo:



“Por esse motivo, a ... vem, pela presente, recusar o horário flexível solicitado por V. Ex.^a, reiterando os fundamentos invocados na carta que foi entregue a V.Ex.^a em, 24.01.2013 e remetendo para o Parecer da CITE n.º 49/CITE/2013”.

1.3. Por outro lado, vem igualmente o referido sindicato informar que a trabalhadora terá sido transferida do seu local de trabalho da loja ... sita no Centro Comercial ... para a loja ... sita em ..., com efeitos a 9 de junho, p.p.

1.4. Assim, conclui o Sindicato, que, se...” a trabalhadora para se deslocar da ... para as ... e regresso não tinha condições para cumprir o horário do estabelecimento de infância, onde a filha fica durante o dia, com uma deslocação da ... para ... tal cumprimento torna-se numa completa impossibilidade como a ... explicou à responsável da Direção de Recursos Humanos da empresa que foi falar com a trabalhadora à loja ...

Mais informam que ...“A alternativa que lhe foi colocada foi uma rescisão do contrato recebimento da respetiva indemnização.”

1.5. Através do Ofício n.º 1298, de 25/06/2013, a CITE, no âmbito do princípio do contraditório, informa da existência da queixa e seus fundamentos, nos termos dos números anteriores, convidando a empresa a apresentar pronúncia ou a tomar as medidas que entenda necessárias, no prazo de 10 dias úteis e ainda, no mesmo prazo, a enviar documentos comprovativos das medidas adotadas.

1.6. Em 18/07/2013, vem a empresa dizer o seguinte:

Em resposta, a ... vem expor o seguinte.



1. “(.) ponderação sobre as situações acima expostas ou, sendo o caso, a comunicação dos efeitos favoráveis aos interesses da trabalhadora que entendam retirar dos mesmos, devendo ser-nos comunicadas as diligências efetuadas (...)”.

No que respeita à relação laboral estabelecida com a trabalhadora ..., a ... entende que atuou em conformidade com a lei, bem como com o respetivo contrato individual de trabalho, discordando da versão dos factos e do enquadramento jurídico resultantes do ofício em causa.

Entendemos que não deverá ser considerado um novo pedido de horário flexível, um pedido de horário flexível idêntico ao anterior e já alvo de apreciação da CITE. O que a colaboradora se limitou a realizar foi o mesmo pedido de horário flexível uma semana após o parecer da CITE.

2. “(...) envio da resposta escrita enviada à mesma trabalhadora sobre o assunto”.

A ... presume que V. Ex.a se refira à carta entregue pela ... à trabalhadora em 11.03.2013, pelo que informa que essa carta já foi entregue á entidade com competência inspetiva nestas matérias, a Autoridade para as Condições do Trabalho, no âmbito de visitas inspetivas que tiveram lugar nos passados dias 28.06.2013 e 05.07.2013.

3. Tendo em conta a notificação agora respondida, nos termos do art.º 61.º do CPA, solicita-se informação sobre a deliberação que lhe deu origem, nomeadamente i) quanto á sua data; ii) quanto à identificação dos membros presentes na reunião em que se deliberou a presente notificação e iii) quanto ao sentido das respetivas votações.

1.7. O caso em apreço resume-se ao seguinte:



1.7.1. A identificada trabalhadora havia solicitado, em 04/01/2013, a prática de horário flexível, ao abrigo do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, com entrada às 09:00 horas e saída até às 17:30 horas, de 2.ª a 6.ª feira, excluindo assim a prática laboral aos sábados, domingos e feriados.

1.7.2. Para o efeito, juntou declaração em como a criança menor de 4 anos vive com ela em comunhão de mesa e habitação.

1.7.3. Os argumentos apresentados foram:

Como é do vosso conhecimento, tenho uma filha, a ... de 4 anos, fazendo parte do meu agregado familiar.

A ... frequenta o estabelecimento de ensino Associação ..., sita em..., no horário das 7:00h às 19:00 h, com tolerância até às 19:30h (doc 2).

O pai da ... não vive connosco, conforme consta da declaração referida em doc. 1, assim como por motivos de trabalho ausenta-se para fora do país garantir assistência em determinados períodos pelo que não pode garantir assistência à menor.

1.7.4. A CITE recebeu em 01/02/2013, da empresa ..., S.A. um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., operadora de loja e a exercer funções na loja ..., sita no Centro Comercial ..., tendo sido emitido o parecer n.º 49/CITE/2013, que dispôs que:



III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., sem prejuízo desta apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime flexível, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.

O presente parecer não dispensa o empregador dos deveres de proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e de, na elaboração do horário de trabalho, facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, dos artigos 35.º, 56.º e 57.º, todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE FEVEREIRO DE 2013, COM VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE APRESENTOU A SUA DECLARAÇÃO DE VOTO, CONFORME SE TRANSCREVE:

Declaração de voto:

Votei contra o projeto e parecer n.º 49/FH/2013, porque, face às razões invocadas pela trabalhadora, na sua resposta à recusa, afigura-se-nos que não há uma impossibilidade objetiva por parte da empresa



em conceder esta flexibilidade de horário, porquanto a mesma invoca estar no seu núcleo de funções, a receção e conferência de mercadoria, o que permite que a mesma possa ser integrada num horário, cujo início não coincida com a abertura do estabelecimento.

- 1.8.** Em cumprimento do referido parecer, veio a trabalhadora apresentar em 04/03/2013, outro pedido de horário flexível, com os mesmos fundamentos, nos seguintes termos:

“Face às razões expostas, venho solicitar que me seja concedido com efeitos 30 dias após a receção da presente, o regime de flexibilidade horário moldes que me permitam terminar o período de trabalho até às 17:30h, de 2.^a a 6.^a feira, excluindo assim a prática laboral aos Sábados, Domingos e Feriados.

Aproveitando esta ocasião, solicito que analisem a possibilidade de transferência de local de trabalho para mais perto da minha área residência o direito, que por esta via exerço, acha-se consignado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

De harmonia com o disposto no artigo 56.º n.º 3 do referido compêndio normativo, o horário flexível é elaborado pelo empregador.

Na elaboração de tal regime, devem Vs Exas. observar as regras previstas no n.º 3 a), b) e c) do mesmo preceito.”

- 1.9.** Tal pedido foi indeferido pela entidade empregadora, por carta datada de 08/03/2013 que a trabalhadora receciona em 11/03/2012, com o argumento de que se tratava de pedido repetido com o anterior, o qual



já havia sido decidido pela CITE, no seu parecer n.º 49/CITE/2013, para o qual remetem.

- 1.10. Quanto ao pedido de transferência de local de trabalho, informam que, de momento, a empresa não tem disponibilidade para transferir a trabalhadora para um estabelecimento mais próximo da sua residência.
- 1.11. Em 08/05/2013, a empresa comunica à trabalhadora a transferência do local de trabalho da loja ... para a loja..., onde deveria comparecer a partir do dia 09/06/2013, por motivos de reestruturação interna.
- 1.12. Em 30/07/2013, o sindicato faz juntar Relatório Médico datado de 13/07/2013, segundo o qual a trabalhadora apresenta um “*Quadro de Depressão Reativa*”, quadro que “*parece estar relacionado com os graves problemas laborais (conflitos e maus tratos psicológicos)*”, prevendo-se acompanhamento psicológico semanal por um período nunca inferior a seis meses.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar é um direito consagrado no artigo 59º da Constituição da República Portuguesa (CRP), sob a epígrafe “Direitos dos trabalhadores”, nos termos do qual estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facilitar a realização pessoal e a permitir a conciliação.
- 2.2. Por outro lado, a Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 68.º, reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade



e do estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

Nele se estabelece ainda que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

- 2.3.** Ambos os artigos integram a categoria de direitos fundamentais inseridos no Catálogo dos direitos e deveres económicos, sociais e culturais, o que faz deles direitos com uma menor “densidade constitucional”, em relação aos Direitos, liberdades e garantias, mas não elimina, nas palavras do Professor Jorge Miranda, “...o respeito pelo seu conteúdo essencial e, em certos casos, efeito direto e até invocação perante particulares.”¹
- 2.4.** A Conciliação afigura-se, portanto, como um direito com importantes consequências na vida do trabalhador. Certa doutrina considera-o inclusive como mais um princípio do nosso ordenamento jurídico derivado do princípio da proteção do trabalhador, como os princípios de proteção da maternidade e da paternidade, da dignidade e da segurança no emprego e da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego.
- 2.5.** O cumprimento do princípio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar exige dos empregadores uma organização do trabalho, que tenha em conta as necessidades familiares dos seus trabalhadores, designadamente quando estes tenham de acompanhar os seus filhos menores.

¹ MIRANDA, Jorge. *Direito Constitucional IV*, 4ª ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2008.



- 2.6.** Uma das formas de o Estado tutelar a Conciliação e a Parentalidade é através da legislação laboral ordinária, o que fez no Código do Trabalho, consagrando, desde logo, e no que toca à Conciliação, um dever geral do empregador de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (artigo 127.º n.º 3 do Código do Trabalho) e, no que toca a ambos os princípios, um dever específico na organização do tempo de trabalho segundo o qual o empregador deve facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 212.º do Código do Trabalho), afastando a ideia de que o período de funcionamento é um limite absoluto à organização dos horários de trabalho, abrindo a possibilidade de que as tarefas acessórias ou conexas com a atividade principal podem ser executadas fora dele, tais como os atos de preparação ou de conclusão daquela atividade tal como ensina Pedro Romano Martinez.²
- 2.7.** O direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário (artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho), constituem ainda medidas concretas de promoção da conciliação da vida profissional e familiar de trabalhadores com responsabilidades familiares.
- 2.8.** Esta realidade também é reconhecida e respeitada no âmbito da União Europeia. A este propósito, a Resolução do Parlamento Europeu sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e privada (2003/2129/(INI)):

² MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*, 5ª ed. Coimbra: Almedina, 2010, pág. 567 a 570



“Considera que a política da família deve criar condições para que os pais passem mais tempo com os filhos; uma repartição mais equilibrada entre a vida profissional e os cuidados aos próprios filhos resultariam, em muitos casos, num melhor contacto entre pais e filhos e teria ainda efeitos positivos, promovendo a constituição de famílias e uma maior estabilidade das mesmas; considera ainda que uma redução global do tempo diário de trabalho é a melhor forma de promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.”

- 2.9.** Termos em que se conclui que conciliar a vida familiar e profissional implica promover nas organizações a sensibilização e implementação de medidas conciliadoras, assim como também requer adequar e melhorar as respostas de apoio social às necessidades das famílias.
- 2.10.** No que concerne ao horário flexível, o artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que “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”.
- 2.11.** Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que, “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou 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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.



- 2.12.** Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).
- 2.13.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “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”.
- 2.14.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.
- 2.15.** O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que “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”.



- 2.16.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.17.** Acrescente-se ainda que o incumprimento do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 5 do artigo 57.º, ambos do Código do Trabalho, pela entidade patronal, constitui **contraordenação laboral grave**.
- 2.18.** Compete à CITE, nos termos da sua Lei Orgânica, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, apreciar 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.

III – ANÁLISE

- 3.1.** No processo ora em apreciação, o pedido da trabalhadora respeita os requisitos legais supra explanados, mas a entidade empregadora manteve o propósito de o recusar, decisão que comunicou por escrito, em 11/03/2013, sem que tenham submetido o respetivo processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus



precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 3.2.** Não colhe, pois, o argumento da entidade empregadora de que o pedido é “igual” ou “repetido” ao que a trabalhadora já havia formulado em 04/01/2013, remetendo para os fundamentos de recusa e para o Parecer n.º 49/CITE/2013, abstendo-se de remeter o processo à CITE para parecer.
- 3.3.** Na verdade, mesmo que a final se concluísse que o pedido da trabalhadora de 04/03/2013 era igual ao pedido de 04/01/2013, pedido este que foi objeto do já referido parecer n.º 49/CITE/2013, tal conclusão está fora da esfera de competência da entidade empregadora. Eventual conclusão caberia, apenas, à CITE.
- 3.4.** Ademais, a trabalhadora fez aquilo que a CITE no seu Parecer n.º 49/CITE/2013 lhe recomendou que fizesse.
- 3.5.** A entidade empregadora ao recusar este pedido por entendê-lo igual ao anterior está a fazer uma interpretação abusiva do identificado Parecer e a coartar os direitos parentais e de conciliação da trabalhadora.
- 3.6.** Aceitar o argumento da entidade empregadora equivaleria, portanto, a aceitar que as entidades empregadoras poderiam recusar os pedidos de autorização para trabalhar em regime de horário flexível fora dos fundamentos previstos na lei – exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável –, violando desta forma a própria norma legal contida no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.



- 3.7.** Mais, a CITE, no seu Parecer n.º 49/CITE/2013, recomendava ainda à entidade empregadora que, na elaboração do horário de trabalho, devia garantir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar da trabalhadora.
- 3.8.** Porém, tal não aconteceu.
- 3.9.** Com efeito, o facto da entidade empregadora recusar reiteradamente a atribuição de horário flexível ao abrigo da parentalidade à trabalhadora, mãe de filha menor de 4 anos de idade, mantendo expressamente tal propósito,
- 3.10.** O facto de não demonstrar qualquer intenção de atender ao pedido da mesma trabalhadora em transferi-la para local mais próximo da sua residência,
- 3.11.** Culminando com decisão final de a transferir para local mais distante da sua residência – cerca de 45 km – quando já trabalhava a cerca de 20 Km, demonstra uma total falta de vontade em, pelo menos, dialogar com a mesma de forma a proporcionar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, dever a que está obrigada, conforme referido, conduta esta que não pode deixar de ser censurável.
- 3.12.** De registar que a empresa, convidada a apresentar a sua pronúncia conforme referido em 1.5. e 1.6. supra, nada disse quanto a esta matéria.
- 3.13.** A empresa em referência é uma grande empresa, propriedade da ..., e intitula-se a maior rede de lojas de ... em Portugal (só no Distrito de Lisboa e atendendo ao local de residência da trabalhadora, detém 5 lojas



no Concelho de Lisboa, 1 loja no Concelho de Vila Franca, 1 loja no Concelho de Loures e uma loja confinante com este Concelho – ...) tem ainda responsabilidades sociais às quais não se pode imiscuir, muito menos no contexto da crise económica e social que atravessamos.

- 3.14.** Torna-se assim essencial que as empresas, em especial as grandes empresas, ponderem os efeitos sobre as famílias de realidades como o aumento crescente do custo de vida, o aumento das taxas de desemprego, a instabilidade e a precariedade do emprego e a redução dos rendimentos do trabalho e das prestações sociais e procurem o equilíbrio das relações laborais, executando medidas ativas de conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, de modo a não alterar e perturbar a vivência quotidiana das famílias e que alegadas necessidades de reestruturação do estabelecimento não se podem sobrepor.
- 3.15.** Acresce que a empresa é, não só uma grande empresa, como faz parte do Grupo ..., que é um dos maiores empregadores privados em Portugal com cerca de 40.000 colaboradores, dificilmente se compreendendo que não alcance solução que sirva ambas as partes, como por exemplo, a cedência de trabalhadores entre empresas do grupo ou outras dentro do princípio da liberdade contratual.

IV – CONCLUSÃO

- 4.1.** A empresa, ao não remeter a sua intenção de recusa ao pedido de horário flexível para parecer prévio da CITE, ao negar sistematicamente o horário flexível à trabalhadora e ao transferi-la para local de trabalho mais distante da sua residência, violou o disposto nos



n.ºs 2,3 e 5 do já citado artigo 57.º do Código do trabalho, bem como o dever de conciliação a que está obrigada nos termos dos também já citados artigos 127.º e 212.º do mesmo diploma Legal,

Pelo que, e de acordo com o disposto no artigo 3.º, al. e) da Lei orgânica da CITE, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26/03

4.2. A CITE delibera:

4.2.1. Emitir parecer no sentido de que o pedido de flexibilidade de horário, apresentado pela trabalhadora ..., se considera tacitamente deferido e por isso é aceite nos seus precisos termos, em virtude da entidade empregadora ..., S.A., não ter cumprido com a formalidade essencial e obrigatória do dever de submeter o processo à CITE, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

4.3. Recomendar à entidade empregadora ..., S.A., que proporcione à trabalhadora ... condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e que, na elaboração do horário de trabalho, facilite à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, dos artigos 35.º, 56.º e 57.º, todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

4.3.1. Comunicar à Autoridade para as Condições do Trabalho o presente processo e, para que, esta, dentro das suas competências inspetivas, e nos termos considerados convenientes, assegure que os Direitos à



conciliação, de parentalidade e de saúde da trabalhadora estão garantidos e são efetivamente exercidos;

- 4.3.2.** Colocar à disposição da entidade empregadora a possibilidade de requerer à CITE, juntamente com a trabalhadora, adequadas medidas de conciliação na questão controvertida da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada, nos termos do disposto na alínea n) do artigo 3.º da Lei orgânica da CITE, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26/03.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 1 DE AGOSTO DE 2013**