

PARECER N.º 251/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho
Processo n.º 928 – FH/2013

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 27 de setembro de 2013, da empresa ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...
- 1.2. Por carta datada de 5/8/2013 e recebida pela entidade patronal a 6/8/2013, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos seguintes termos e com os seguintes fundamentos:

Exmos senhores, venho por este meio e desta forma informar que não tenho possibilidade de fazer os horários de trabalho que me foram estipulados a partir do dia 10 de agosto de 2013 uma vez que tenho uma bebé de quatro meses e uma menina de três anos e não tenho com quem as deixar a partir das 18 horas.

Estando protegida pelo art.º 47.º do diário da república que protege pela dispensa para amamentação ou aleitação assim sendo e uma vez que estou a amamentar tenho direito à dispensa de trabalho para o efeito,

durante o tempo que durar a amamentação. A dispensa diária feita por dois períodos de uma hora cada, se não vos for incómodo, peço que as duas horas a que tenho direito sejam reduzidas no fim do dia de trabalho uma vez que organizei as horas de amamentação da bebé de forma a amamenta-la na minha hora de almoço, para que não tenha que sair duas vezes do meu local de trabalho e desta forma não vos causar transtorno (o que não é minha intenção).

Aproveito também para vos pedir horário flexível de trabalho, com responsabilidades familiares a que tenho direito também, pelo artigo 56.º do diário da república, 1ª série-n.º 30 – 12 de fevereiro de 2009. Peço que o meu horário de trabalho seja a entrar o mais cedo possível por não ter com quem deixar as minhas filhas a partir das 18 horas. Assim sendo, e uma vez que existem horários com turnos (de manhã, intermédios, e noite) peço a vossa atenção para a minha situação. Pedia assim que me fosse atribuído o horário da manhã que se segue:

-entrada às 9.30 e saída às 17.30h, sendo que tenho o direito às duas horas da amamentação, sairia às 15.30. Referente às folgas peço que sejam fixas e duas, como eram anteriormente no SPA (3ª feira e domingo) para poder organizar a minha vida familiar e pessoal. Uma vez que não posso deixar as minhas filhas com qualquer pessoa, agradecia se possível que se mantivessem porque desta forma aos domingos ficaria com as minhas filhas por não ter mesmo com quem as deixar, visto que aos sábados elas ficam com uma amiga da minha confiança, que me faz o especial favor devido à minha situação atual de não ter com quem as deixar.

Peço também a dispensa de prestação de trabalho suplementar no artigo 59.º da mesma série do diário da república que diz "dispensa de prestação de trabalho suplementar", pelos mesmos motivos que referi anteriormente. E ainda dispensa de prestação de trabalho no período

noturno do art.º 60.º da mesma série do diário da república.

Sem outro assunto de momento,

Agradecia que fossem breves na resposta, tendo em atenção que regresso ao meu posto de trabalho no dia 10 de agosto de 2013 e não tenho como vos satisfazer no horário que me foi dado.

Com os meus melhores cumprimentos

...

- 1.3.** Ao pedido, a entidade empregadora respondeu, com comunicação assinada pelo trabalhador a 24.9.2013, nos seguintes termos:

Exma. Senhora

Apresentamos desde já os nossos cumprimentos.

Acusamos receção da sua missiva datada de 5 de agosto de 2013, a qual mereceu a nossa melhor atenção.

Serve a presente para lhe comunicar, no que se refere ao assunto em epígrafe, que o Instituto ..., S.A., aceita o seu pedido de alteração de horário, apenas e só enquanto estiver no período de amamentação, isto é, até ao próximo dia 13.03.2014, pelo que a partir do dia 10.8.2013 passou a trabalhar no horário compreendido entre as 9.30 e as 15.30h, usufruindo das horas de amamentação no período das 15.30 às 17.30.

Relativamente ao seu pedido de folgar ao domingo, conforme já lhe foi explicado, não será de todo possível satisfazer a sua pretensão pois, como compreenderá, significaria sobrecarregar outras das suas colegas com horas extraordinárias, que por sua vez também têm responsabilidades familiares e filhos pequenos.

Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos.

Atentamente,

A administração

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.
- 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

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

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)):

“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

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

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 apenas o deferiu parcialmente, decisão que comunicou por escrito extemporaneamente e sem que tenham submetido o respetivo processo a parecer prévio da CITE, no prazo estabelecido 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.

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 parcialmente o horário flexível à trabalhadora, violou o disposto nos n.º s 8 a) 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 **desfavorável** à intenção de recusa do pedido da trabalhadora ..., por se considerar tacitamente deferido e por isso é **aceite nos seus precisos termos**, em virtude da entidade empregadora ... 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 ... 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.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 17 DE OUTUBRO DE 2013**