

PARECER N.º 281/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho
Processo n.º 1086 – FH/2013

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 31 de outubro de 2013, da Universidade do ... – Instituto de ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., nos seguintes termos:

Exmos. Senhores,

No passado dia 9 de setembro de 2013 foi rececionado no serviço de expediente do Instituto de ... (adiante ...) requerimento do trabalhador ..., técnico superior a exercer funções na Biblioteca do ...-.... Registado com a entrada n.º ..., Fls. ... - cfr. doc. n.º 1 ora junto -, no qual vem requerer a atribuição de horário flexível porquanto se trata de um trabalhador com responsabilidades familiares, com dois filhos menores de 12 anos. e no qual propõe horário: das 8h00 às 13h00 e das 14h00 às 16h00.

Tendo em consideração que o requerimento apresentado não cumpria os requisitos elencados no art. 57.º n.º 1 do código do trabalho (aplicável aos trabalhadoras em funções públicas por força do art. 220.º da Lei no 59/2008, de 11 de setembro), nomeadamente porque não indicava o prazo previsto de duração do horário solicitado, nos termos da al. a) daquele n.º 1 foi, em 30 de setembro de 2013, solicitado ao trabalhador que retificasse aquele documento, suprimindo a lacuna verificada. E, nessa mesma data, clarificou o trabalhador que o horário indicado vigorada até aos três anos

do filho menor - cfr. doc. n.º 3 ora junto -.

Após ter sido concedido prazo para pronúncia quer ao trabalhador quer aos responsáveis do serviço em que este se encontra inserido - Biblioteca -, o que ocorreu nos dias 11 e 15 de outubro de 2013, respetivamente - cfr. doc. n.º 3 e 4 ora juntos - foi, em 21 de outubro de 2013, notificada ao trabalhador a intenção de recusa do horário flexível - de acordo com documento anexo sob doc. n.º 5 que se tem aqui por integralmente reproduzido para aos devidos e legais efeitos.

À intenção de recusa de horário flexível respondeu este em 24 de outubro, manifestado a sua disconcordância com o referido despacho, nos termos da apreciação que se anexa - cfr. doc. n.º 6 ora junto -.

Para um completo esclarecimento da questão, atentos os argumentos apontados pelo trabalhador, cumpre acrescentar.

- o requerente refere, de forma genérica, que em 2013 “o horário foi alterado passando a ser das 08h00 às 17h00 sem rotatividade”.

Ora, sendo que em 10.10.2012 o referido trabalhador iniciou o gozo de licença parental inicial (tendo sido requerido o seu gozo conjunto pelo período de 180 dias) e que até 23.03.2013 se encontrou a gozar, interpoladamente, a referida licença, e que a partir desta data e até 09.10.2013, se encontrou a gozar de dispensa para aleitação, com a correspondente redução do período de trabalho diário, de duas horas, foi-lhe autorizado o horário por este indicado como o mais adequado à satisfação das necessidades de aleitação do menor de um ano, conforme legalmente previsto, o que, na prática, correspondeu a não ser tido como um elemento a entrar na rotatividade, antes usufruindo de um horário fixo, por este sugerido, das 08h00 às 16h00 (porque nos referimos, ainda, a um PNT de 7 horas).

Só em 1 de outubro de 2013, data entrada em funcionamento do novo período de atendimento a Biblioteca, e tiveram início os turnos de 8 horas diárias, sendo que só a partir do dia 11 de outubro para o trabalhador-requerente (data em que findou a dispensa para aleitação) iniciou a rotatividade dos turnos, à qual tinha dado o seu acordo dado o seu acordo - cfr. ata de setembro ora junta sob doc. n.º 7.

2. A referência à situação da colega ..., à qual teria sido autorizado um horário flexível, nos termos da apreciação do trabalhador-requerente, é imprecisa e previsivelmente

induzirá em erro se não for clarificada, pelo que se dirá:

a) A trabalhadora ... regressou ao serviço, em 15.11.2012. após o gozo de licença parental tendo gozado a correspondente dispensa para aleitação até 18.06.2013.

b) Ora, um mês antes desta data, no início de maio de 2013, e de forma a ter início finda aquela dispensa, requereu, e foi-lhe concedido, um horário específico, atentas as responsabilidades familiares invocadas. Tal horário é das 8h00 às 17h00 com intervalo das 13h às 14h, tudo em conformidade com o disposto na lei.

c) Assim, quando o trabalhador ora requerente, refere a autorização de horário flexível à colega, está, em bom rigor, a cometer uma imprecisão de não somenos importância, já que esta tem atribuído, sim, um horário específico, e não um horário - cfr. doc. n.º 2 e 3 ora juntos - flexível e num contexto diferente.

d) Com efeito, importa chamar à colação as circunstâncias específicas atuais que não se verificavam à data da autorização daquele horário específico.

e) Na verdade, só após a análise e retirada de ilações dos resultados aos inquéritos realizados aos utentes da Biblioteca que sentiu verdadeiramente a necessidade de estabelecer um horário mais alargado que, insiste-se, entrou em vigor a 1 de outubro de 2013.

f) Assim, só após a decisão de alteração do horário de funcionamento é que foi solicitado a todos os colaboradoras da Biblioteca a prestação do trabalho nas condições constantes da ata aludida, sendo certo, também, que a trabalhadora ... também se vinculou expressamente ao esquema ali previsto.

G) No entanto não é menos verdade que aquela trabalhadora acabou por dar o dito por não dito uma vez que, posteriormente ao acordo, comunicou, por email de 11 de setembro, aos restantes colegas que não pretende assumir aquele compromisso (anexo 5 da apreciação do trabalhador).

h) A questão, no entanto, está a ser alvo de análise cuidada, sendo certo que a direção

da biblioteca pretende incluí-la, vinculá-la, e fazê-la cumprir aquele acordo (aliás, foi dirigido à Direção do ... um pedido de alteração de horário

3. Do exposto, e tendo em especial atenção todas as condições supra, de salientar ainda que a Biblioteca é um serviço comum ao ... e à Faculdade de ... da Universidade do ... (adiante ...), sendo que estas duas unidades orgânicas que têm inscritos, no ano letivo 2013/2014, 4759 alunos, e que lecionam, no seu conjunto, duas licenciaturas, quatro mestrados integrados, treze cursos de mestrado, vinte e dois cursos de doutoramento e ainda 6 cursos de especialização que a Biblioteca tem um horário de funcionamento alargado, das 8h00 às 19h45, de 2.^a a 6.^a feira, serviço esse que é assegurado apenas por seis trabalhadores (quatro de ... e dois da ...); um dos quais se encontra em regime de tempo parcial de 57%.

Ora, sabendo que a Biblioteca serve o universo já referido de estudantes quer do ... quer da ..., e que ocupa um espaço disperso por dois pisos, no primeiro dos quais existem duas salas de leitura, e num segundo uma sala de leitura e 20 gabinetes individuais, sentando um total de 344 utilizadores, parece claramente justificada a imposição da direção da biblioteca de, em todos os momentos, da abertura ao fecho, se encontrarem em permanência um mínimo de dois trabalhadores.

Atendendo ao horário de funcionamento alargado já descrito, e ao reduzido número de trabalhadores, tem-se por justificada em exigências imperiosas do funcionamento do serviço a recusa de atribuição de horário flexível ao trabalhador ..., tanto mais que atentas as atuais orçamentais em vigor se afigura imponderável a contratação de novos efetivos que permitissem suprir as, por demais evidentes e demonstradas, carências de recursos humanos.

Acresce tal foi alegado aquando dá comunicação da intenção de recusa do horário flexível solicitado, que o ... entende que se não for cumprido escrupulosamente o acordo alcançado - crfr. doc. n.º 7 e 8 ora juntos -, fica irremediavelmente comprometido o funcionamento daquele Serviço, uma vez que este foi alcançado no pressuposto de que todos, independentemente das respetivas responsabilidades familiares o iriam cumprir.

Ora se assim não for os restantes colaboradores, legitimamente, irão recusar a prestação do serviço naquelas condições.

Assim, tendo em consideração o disposto no n.º 5 do art.º 57.º do CT e da al. c) do art. 3.º do DL n.º 124/2010, de 17 de novembro, submete-se a intenção de recusa do pedido de horário flexível por trabalhador com responsabilidades familiares à apreciação de V. Ex^a

Porto, 29 de outubro de 2013

O diretor,

(Prof. doutor ...)

Anexos: 8 documentos, mapa de pessoal, mapa de horários.

1.2. Por carta datada de 9/9/2013 e recebida pela entidade patronal a 9/9/2013, o referido trabalhador solicitou a prática de horário flexível, nos seguintes termos e com os seguintes fundamentos:

Ex.mo Senhor Dirigente Intermédio de 1.º grau do Instituto de ... da Universidade do ...

..., Técnico Superior, a exercer funções na Biblioteca .../... deste Instituto, vem solicitar a V. Ex.a autorização para usufruir do direito a trabalhar em horário flexível atribuído ao trabalhador com responsabilidades familiares, com um filho menor de 12 anos, que se encontra estipulado nos Artigos 35.º n.º 1, alínea p), Artigo 56.º e Artigo 64.º n.º 1, alínea f) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de dezembro.

Declaro que tenho dois filhos menores, um com 4 anos, ... e outro com 10 meses de idade, ..., e que vivem comigo em comunhão de mesa e habitação, como a licença parental complementar o trabalhador, pai ou mãe, possibilita o direito de trabalhar em horário flexível, solicito assim permissão para realizar diariamente o seguinte horário de trabalho: das 8:00 horas às 12:00 horas e das 13:00 horas às 16:00 horas. Mais se informa que o horário proposto foi acordado com a Direção da Biblioteca.

Assim, por se encontrar em conformidade com o disposto na lei, pede deferimento do horário solicitado, com efeitos a partir da licença de aleitação que termina no dia 10 de outubro de 2013.

Pede Deferimento,

1.3 Ao pedido, a entidade empregadora respondeu, com comunicação assinada pelo

trabalhador a 21.10.2013, nos seguintes termos:

Requerimento de horário flexível - ...

Exmo. Senhor Dr. ...,

Junto segue o texto integral do despacho que recaiu sobre o requerimento com a referência supra identificada apresentado por V. Ex^a.

Com os melhores cumprimentos,

O DIRIGENTE INTERMÉDIO,

(Dr. ...)

Despacho

No passado dia 9 de setembro de 2013 foi rececionado no serviço de expediente do ... requerimento do trabalhador ..., técnico superior a exercer funções na Biblioteca do ...- ..., registado com a entrada n.º ..., Fls. ...

Da cuidada análise da referida exposição resulta que o trabalhador vem requerer a atribuição de horário flexível porquanto se trata de um trabalhador com responsabilidades familiares, propondo, pare tanto, a prática do horário: das 8h00 às 13h00 e das 14h00 às 18h00, fazendo constar do referido requerimento que aquele foi acordado com a direção da biblioteca.

No entanto, e atendendo a que do teor do art. 57.º do código do trabalho (aplicável aos trabalhadores em funções públicas por força do art. 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro) resulta a necessidade de, no seu requerimento, o trabalhador dar cumprimento a uma série de requisitos, nomeadamente a indicação do prazo previsto de duração do horário solicitado - nos termos da al. a) do n.º 1 daquele artigo - e, verificando-se a inexistência dessa informação, foi solicitado ao trabalhador que prestasse informações adicionais, o que este fez em 30 de setembro.

Entretanto, e porque o pedido em apreço se afigurava em contradição com um acordo alcançado entre a direção da Biblioteca .../... e o trabalhador, foram solicitados esclarecimentos adicionais quer à direção da Biblioteca quer ao próprio trabalhador, ora requerente, tendo este prestado os seus esclarecimentos por mensagem de correio eletrónico nos pretéritos dias 15 e 17 de outubro de 2013, respetivamente.

Cumprе, pois, apreciar:

O trabalhador encontra-se a exercer funções na biblioteca ...-... a qual, atenta a natureza do serviço prestado, (quase) inteiramente direcionado para o atendimento ao público - público esse que é constituído por um número superior a 4500 alunos, entre licenciaturas, mestrados, mestrados integrados e doutoramentos no cômputo ... e ... - tem um horário de funcionamento alargado.

De salientar que o horário de funcionamento era, até setembro de 2013, das 8h00 às 19h00, de 2.^a a 6.^a feira, sendo que, a partir de outubro de 2013, funciona das 08h00 às 19h45 nos mesmo dias da semana, alteração esta motivada pelos resultados expressos nos inquéritos de satisfação realizados aos utilizadores do serviço e apoiada por, pelo menos, um dos trabalhadores da biblioteca.

Para decidir a melhor forma de implementar o novo horário, reuniu a direção da Biblioteca com todos os trabalhadores do serviço, em 6 de setembro de 2013, para operacionalizar a distribuição dos horários e no sentido de mitigar os inconvenientes que a referida alteração pudesse, eventualmente, acarretar. Foi posto à consideração dos trabalhadores uma rotatividade de turnos, por forma a assegurar a distribuição equitativa quer de horários de abertura (com início às 8h00) quer de horários de fecho (saída às 20h00), tendo ficado estabelecido que os horários seriam fixos (com entrada às 8h00 e saída às 17h ou com entrada às 11h e saída às 20h00) ainda que rotativos, sendo sempre necessário um mínimo de dois trabalhadores para cada turno, com início a 1 de outubro seguinte. Da referida reunião e das decisões que dela resultaram foi lavrada uma ata, assinada por todos os trabalhadores, bem como pela direção.

Reitere-se que a distribuição equitativa da rotatividade para assegurar o horário de funcionamento - já que, na prática, a alteração apenas vem acrescentar 45 minutos -, já vinha sendo feita.

Ouvida a direção da biblioteca quanto à apreciação aposta no requerimento efetuado a

9 de setembro, de 'nada a opor', informou esta que atendendo a que a reunião teve lugar no dia 6 de setembro e que o requerimento apresentado deu entrada dia 9, se encontrava criada na direção da biblioteca a convicção de que o pedido efetuado respeitava o acordo obtido naquela reunião, referindo-se, apenas, aos dias em que não estaria atribuído ao trabalhador o horário de fecho (tendo reafirmado em 15 de outubro esta posição).

Mais, em 19 de setembro de 2013, o trabalhador em questão, reiterou o seu acordo à rotatividade de horário nos seguintes termos: 08.00 - 12.00 Horas e 13.00 - 17.00 horas e, em cada 4 semanas, assegurar 5 dias, interpolados ou não, o horário 11.00 - 14.00 horas e 15.00 - 20.00 horas. Sendo que, no final do ano o número de dias de saída às 20.00 horas deverá ser igual para os funcionários.

No entanto, do teor do esclarecimento entretanto apresentado (17 de outubro de 2013) resulta que o trabalhador pretende, com o pedido de alteração de horário requerido, comutar o horário a que deu o seu acordo em 6 de setembro, e renovado em 19 de setembro, por um horário flexível, nos termos supra expostos.

Ora, o horário flexível é, como a lei determina, "aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário".

Sucedo, no entanto, que tal flexibilidade de horário parece revelar-se incompatível com o funcionamento do serviço a que o trabalhador em questão está adstrito.

Na verdade, estando em causa - como está - um serviço com horários rígidos de abertura e encerramento ao público, a atribuição aos colaboradores de um horário que lhes permita gerir o seu tempo de serviço como lhes aprouver (ainda que condicionados a plataformas) não se revela, por motivos óbvios, exequível.

Relembre-se, também, que nos parece que aos olhos da direção da Biblioteca, não está em causa a negação, ao trabalhador, do direito a gerir o seu tempo para que lhe seja permitido cumprir as suas responsabilidades familiares.

Aliás, só assim se explica a razão pela qual aquela direção não se opôs ao pedido efetuado pelo trabalhador a 9 de setembro, desde que cumprida a rotatividade quanto ao horário de encerramento do serviço.

Contudo, só mesmo com muito esforço se admite como possível e materialmente

exequível a atribuição do horário flexível requerido e que respeite aquilo com que o trabalhador validamente se comprometeu (e que, em suma, se traduz no fecho do serviço de Biblioteca, cinco dias em cada 4 semanas).

E, poder-se-ia dizer que, a ser esta a intenção do requerente, nenhum entrave se coloca à sua autorização, assegurando-se ao trabalhador um horário específico em que a flexibilidade de horário se encontre intercalada com 5 dias de horário de fecho a cada 4 semanas, dando assim cumprimento ao acordo inicial, e garantindo ao trabalhador o gozo de um horário flexível compatível com as suas responsabilidades familiares.

No entanto, na prática, nunca se tratada de um horário flexível mas sim de um horário específico para o trabalhador.

A não ser assim, não se vislumbra como poderemos anuir ao pedido do trabalhador e continuar a pretender que o serviço de biblioteca funcione em condições normais.

Mas impõe-se esclarecer que, a nosso ver, negar o pedido do trabalhador tal qual ele foi formulado, pouco ou nada belisca os interesses e as suas responsabilidades familiares, afigurando-se ser proposta da direção da biblioteca uma opção proporcionada face aos interesses em jogo.

Atente-se, mais uma vez, que não se pretende negar ao trabalhador o direito a poder gozar do direito à flexibilidade desejada, mas tão só impor alguns limites para que o serviço funcione. Aliás, é disso que se trata.

Por outro lado ainda, importa ter presente os efeitos nefastos que o rompimento de um acordo que foi alcançado com todos os trabalhadores da Biblioteca (... e Faculdade de ..., num total de 6) iria trazer ao normal funcionamento da Biblioteca.

Aliás, pode mesmo afiançar-se que aceitar o agora proposto pelo trabalhador irá comprometer irremediavelmente o funcionamento do serviço, pois o referido acordo, ao que nos parece, apenas foi alcançado no pressuposto de que todos os aceitariam estas condições.

Decerto que assiste razão ao trabalhador quando alega se encontrar em situação diferente de alguns colegas e, portanto, potencialmente sujeito a regras diferentes.

Mas, ainda assim, não seria justo para com os restantes trabalhadores da Biblioteca desfazer este acordo, pois também estes têm famílias que necessariamente sairão prejudicadas com a não sujeição do requerente ao acordo alcançado.

E não seria justo por outras duas razões:

- Primeiro, porque estes já estão a tentar organizar as respetivas vidas em função deste novo regime;
- Segundo, porque a não sujeição (obrigatória) a escalas pelo requerente iria forçar os restantes trabalhadores a assegurarem um maior número de horário de encerramentos, ou seja, um maior sacrifício, enquanto o trabalhador ..., ora requerente, não teria praticamente nenhum.

Mas a questão, insiste-se, não se centre apenas na justiça ou bondade da solução encontrada, mas no prejuízo evidente para o serviço da Biblioteca.

Com efeito, o acordo foi alcançado no pressuposto de que todos se sacrificariam. Ora, se assim não for, os restantes colaboradores irão naturalmente desvincular-se daquele acordo, não sendo possível o funcionamento do serviço no período compreendido entre as 8 e 19:45 horas.

Claro que o ... poderia sempre tentar impor este acordo aos demais trabalhadores mas isso, como é bom de ver, traduzir-se-á no abandono definitivo da paz social que atualmente parece existir na Biblioteca.

Mas o que se revela verdadeiramente estranho é o facto de o trabalhador ter expressamente aceite, sem qualquer reserva ou objeção e sem qualquer coação ou outra forma de pressão, um horário específico de funcionamento da Biblioteca, e venha, quase em simultâneo, desdizer o que disse, requerendo a aplicação de um horário totalmente diferente.

Assim, e em jeito de conclusão, parece-nos passível de afirmar, com um grau de certeza elevado, que as exigências imperiosas do funcionamento do serviço se impõem, sendo impreterível a distribuição equitativa dos turnos quer de início quer de fecho da Biblioteca.

Pelo exposto, e considerando que em 6 e em 19 de setembro deu o trabalhador o seu acordo à distribuição equitativa da rotatividade de horários, e que com o requerimento efetuado em 9 de setembro pretende o trabalhador resignar aquele acordo, realizado com os demais trabalhadores do serviço e, tendo presente que a natureza do serviço prestado pela Biblioteca ...-..., não pode deixar de se concluir que é claramente incompatível com o regime de flexibilidade de horário, atento o regime de turnos em

funcionamento, pelo que é intenção do signatário, na qualidade de diretor e ao abrigo das disposições legais e regulamentares aludidas, indeferir aquele pedido, sem prejuízo de serem feitas diligências junto da direção e dos trabalhadores para se alcançar um novo compromisso no que se refere a determinação de horários.

Notifique-se o trabalhador ... do teor integral do presente despacho nos termos e com as formalidades constantes dos art.s 68.º n.º 1 e 70 n.º 1, al. b) do código do procedimento administrativo.

Mais se notifique para, querendo, se pronunciar por escrito, no prazo de 5 dias a partir da receção do presente despacho, nos termos do disposto no n.º 4 do art. 57.º do código do trabalho, quanto à intenção de inferir o requerimento oportunamente apresentado.

Porto, 21 de outubro de 2013

O diretor,

(Prof. doutor ...)

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar é um direito consagrado no artigo 59.º 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

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

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

- 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 do trabalhador respeita os requisitos legais supra explanados, mas a entidade empregadora demonstrou intenção de recusa, 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 entidade empregadora, 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 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 do trabalhador ..., por se considerar tacitamente deferido e por isso é aceite nos seus precisos termos, em virtude da entidade empregadora **Universidade do ... – Instituto de ...** 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 ao trabalhador 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 18 DE NOVEMBRO DE 2013**