

PARECER N.º 253/CITE/2014

Assunto: Parecer sobre queixa relativa a 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 de Trabalho
Processo n.º 1217 – QX/2013

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 25 de novembro de 2013 da trabalhadora do Centro Hospitalar..., ..., com a categoria profissional de assistente operacional, queixa sobre alegada recusa de autorização para a prática de horário flexível ao abrigo da parentalidade, juntando cópia do seu pedido de horário flexível de 30/09/2013, bem como cópia do despacho de indeferimento que recaiu sobre o mesmo, datado de 01/10/2013.

1.2. O seu pedido foi formulado nos seguintes termos:

Eu, ..., assistente operacional/serviço de tratamento de roupa, como n.º mecanográfico ..., neste hospital, venho por este meio requer a V. Exa, se digne a autorizar a concessão de horário flexível nos termos do 56.º e 57.º da lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro, do código de trabalho, em virtude do seguinte:

“[...]

- Sou mãe de uma menor, ..., nascida a 12 de março de 2010. Em anexo, prova do Assento de nascimento.*
- O meu agregado familiar é constituído por mim e pela minha filha (família monoparental).Em anexo, prova do meu agregado familiar.*
- O jardim de infância, Centro infantil e social ..., frequentado pela minha filha encerra aos sábados e domingos. Em anexo, prova do referido jardim de infância.*

Pelos motivos acima expostos e não tendo a quem recorrer para ficar com a minha filha aos sábados em que trabalho, agradecia que me fosse atribuído um horário de segunda a sexta, entre as 8.30 horas e as 17.30 horas, visando o acompanhamento da mesma.

Tal pedido, alarga-se até ao máximo estipulado por lei.”

- 1.3.** No exercício do direito ao contraditório, a entidade empregadora respondeu nos seguintes termos:

[...]

6- Ainda assim, neste contexto foi possível permitir o gozo das horas de aleitação no regime de acumulação, dispensando a trabalhadora de comparecer aos sábados. Após agosto de 2011, a trabalhadora passou a exercer funções aos sábados, havendo no entanto o cuidado de libertar um sábado por mês, e permitir que a mesma fizesse um horário reduzido, conforme se pode comprovar pelas folhas de ponto anexas, as quais não se encontram assinadas em virtude de ter sido efetuada a impressão direta do sistema informático;

7- Além disso, conforme se pode comprovar, a trabalhadora cumpriu sempre um horário das 8:30 às 12:30h, não acompanhando o período normal de funcionamento das 8:00h às 15:00h. Refira-se ainda que habitualmente o turno realizado ao sábado é prolongado até às 16:00h ou 17:00h, precisamente para permitir que as trabalhadoras, com filhos menores a seu cargo, possam sair às 12:30h;

8- No dia 31 de janeiro de 2014, após termos tomado conhecimento da Ata de Conferência de Pais, procedeu-se à alteração do horário de trabalho, permitindo que a trabalhadora ..., no dia imediato, saísse às 12:00h, de forma a cumprir o estipulado na referida ata;

9- Mais se informa que à data de 28 de fevereiro de 2014, a unidade principal do Serviço de Tratamento de Roupa, unidade de produção na qual exerce funções a trabalhadora ..., contava com 20 elementos, dos quais 2 são do sexo masculino;

10- No universo de 18 elementos do sexo feminino, 8 trabalhadoras têm filhos menores a seu cargo, pelo que os Responsáveis do Serviço procuram efetuar a

gestão de recursos humanos de uma forma equitativa, tendo em atenção o esforço que as trabalhadoras têm de desenvolver no sentido de conciliar a vida profissional com a vida pessoal;

11- A atividade do Centro Hospitalar não permite que o processo de recolha, tratamento e distribuição de roupa ocorra apenas em 5 dias da semana, pelo que é imprescindível assegurar o respetivo funcionamento ao sábado;

1.4. Em 29 de maio de 2014, a CITE pediu a intervenção à Autoridade para as Condições de Trabalho, que,

1.5. Por Ofício n.º 1117, de 22 de julho de 2014, veio responder o seguinte:

No sentido da averiguação da eventual situação de irregularidade identificadas nos V. ofícios / pedidos de intervenção, foram realizadas diligências inspetivas, que permitiram concluir que não foram encontrados factos que contrariem a fundamentação invocada nos V. pedidos.

Mais se informa que foi formalizado procedimento no sentido do Centro Hospitalar ... regularizar os horários de trabalho praticados, de forma a dar cumprimento, ao legalmente previsto, nomeadamente no que concerne aos horários flexíveis.

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

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

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)):

“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 57º 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 57º 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 caso em análise e em face do exposto, conclui-se que a trabalhadora solicitou à empregadora, por requerimento escrito, e ao abrigo e nos termos do disposto nos artºs. 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, horário flexível de trabalho.
- 3.2. Conclui-se ainda que, tendo a empregadora rececionado o pedido de horário flexível, a recusa não foi enviada nem precedida de pedido de parecer prévio à CITE.
- 3.3. Pelo que, de harmonia com o disposto na alínea c) do n.º 8 do art.º 57.º do CT, o pedido é aceite pela entidade empregadora nos precisos termos em que é formulado.
- 3.4. A ACT instaurou procedimento com vista à fixação do horário pretendido pela trabalhadora.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, e sem necessidade da análise dos fundamentos apresentados pela entidade empregadora, conclui-se que o pedido da trabalhadora encontra-se deferido tacitamente, nos termos do disposto no n.º 8 Art.º 57.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE:

- 4.1. Emite parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora...
- 4.2. Recomenda à entidade empregadora CENTRO HOSPITALAR ..., que elabore, na medida das suas possibilidades, o horário flexível da trabalhadora, nos

termos por si requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e, em caso de conflito de direitos de idêntico valor, que permita a referida conciliação distribuindo equitativamente pelos trabalhadores com necessidades semelhantes o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 13 DE AGOSTO DE 2014**