

PARECER N.º 454/CITE/2014

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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Entidade empregadora: ...

Trabalhadora: ...

Processo n.º 1280 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 02/12/2014, do HOSPITAL ..., EPE, o pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Assistente Técnica, a exercer funções no Serviço de Gestão de Utentes.

1.2. Por carta datada de 29/10/2014 e recebida pela entidade empregadora no mesmo dia, a identificada trabalhadora solicitou a prática de horário flexível ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho, como se reproduz:

“(...) ..., Assistente Técnica a exercer funções no Serviço de Gestão de Utentes, no balcão central, com contrato individual de trabalho por tempo indeterminado ao abrigo do código do trabalho, com o número mecanográfico ..., declaro nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, que sou mãe de duas filhas menores que vivem comigo em comunhão de mesa e habitação: ... nascida a 26 de setembro de 2007 e ... nascida a 22 de novembro de 2011. Venho por este requerer através dos Artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a minha transferência para um serviço onde possa usufruir de horário flexível ou a

permanência do posto com horário flexível, de forma a poder apoiar a educação e crescimento das minhas filhas menores, a partir do dia 1 de dezembro do corrente ano. O horário que proponho é das 09h às 13h com interrupção para o almoço das 13h às 14h e com término às 17h.

..., 29 de outubro de 2014 (...)

1.3. A entidade empregadora notificou a trabalhadora em 12.11.2014, da intenção de recusa do pedido com se transcreve:

“(...)

- A situação já havia sido colocada pessoalmente pela própria;*
- Foi explicado que face às dificuldades atuais com RH não é possível aceder na íntegra ao solicitado;*
- A colaboradora já usufrui de horário flexível, por imperativos de serviço não existe de momento condições para aplicar o horário proposto;*
- Assim que for possível corresponderemos ao solicitado;*
- Importa acrescentar que no momento da admissão foi explicado à colaboradora qual o horário de trabalho praticado no SGU;*
- Mais se informa que os horários de funcionamento do SGU na sua maioria não são compatíveis com horários rígidos, pois é necessário garantir apoio ao utente.*
- A colaboradora pretende transferir-se para o SRH. (...)*

1.4. Pela entidade empregadora foi dito que no hospital não foi recebido qualquer documento remetido pela trabalhadora, relativo a eventual apreciação à intenção de recusa.

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.
- 2.3. Nele se estabelece ainda que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
- 2.4. 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."
- 2.5. 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/a trabalhador/a, 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.

- 2.6.** 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.
- 2.7.** 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.
- 2.8.** 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.
- 2.9.** 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."

- 2.10.** 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.
- 2.11.** 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".
- 2.12.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
 - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Apresentar declaração de que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação.
- 2.13.** 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, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.14.** 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.
- 2.15.** Ora, no caso vertente, verifica-se a legitimidade do requerente e a regularidade do seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível, tendo expressamente declarado que é mãe de uma criança menor de 12 anos e que a mesma vive consigo em comunhão de mesa e habitação.
- 2.16.** Pelo que, cumpre, de seguida, verificar se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível.
- 2.17.** Em resposta, apesar da entidade empregadora ter notificado a trabalhadora da intenção de recusa dentro do prazo legal de 20 dias, a verdade é que a entidade empregadora deveria ter remetido o processo à CITE para emissão de parecer prévio, até ao dia 24/11/2014, primeiro dia útil de prazo que terminou em dia não útil (22/11/2014) o que não aconteceu, uma vez que o processo foi remetido no dia 27/11/2014, conforme registo de saída na própria carta, 3 dias após o termo do prazo legal.
- 2.18.** Ainda assim, e quanto aos fundamentos para a intenção de recusa, os mesmos não radicam em motivos imperiosos do funcionamento do hospital ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora, no caso de esta ser indispensável, na medida em que não concretizam os tempos e os períodos em que o serviço não fica assegurado, não sendo suficientes para preencher os fundamentos taxativos de que dependeria a recusa.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Opor-se à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível porquanto, nos termos do previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido da trabalhadora para trabalhar em regime de horário flexível foi aceite nos seus precisos termos.

3.1.2. Recomendar entidade empregadora HOSPITAL ..., EPE, que elabore o horário flexível tal como requerido pela trabalhadora, ..., promovendo condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 127.º, bem como elabore horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 16 DE DEZEMBRO DE 2014**