

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 255/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 373 – QX/2014

I – OBJETO

1.1. Em 2 de setembro de 2014, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., reclamação do parecer n.º 255/CITE/2014, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da cite de 13 de agosto de 2014, no qual a CITE delibera emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ...; recomendar à entidade empregadora ..., S.A, 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 e comunicar à entidade com competência inspetiva o presente processo e, para que, esta, dentro das

suas competência, e nos termos considerados convenientes, assegure que os Direitos à conciliação, de parentalidade e de saúde da trabalhadora estão garantidos e são efetivamente exercidos.

1.2. Em sede de reclamação, vem a empresa alegar que:

1 — Não pode a arguida deixar de lamentar que na elaboração desse douto parecer, não tenham sido tomadas em conta os «fundamentos apresentados pela entidade empregadora», como expressamente se afirma no parágrafo introdutório do ponto IV — Conclusões.

2 — Se se tivesse tido em conta o teor da defesa oferecida pela arguida ter-se-ia a Ilustre autora do parecer, por certo, apercebido que a própria participante admitiu que lhe foram oferecido vários horários flexíveis com diferentes horas de início e de termo, bem assim como a possibilidade de trabalho a tempo parcial.

E que foi a participante quem tudo recusou, com inexplicável obstinação, demonstrativa de que, afinal, a sua pretensão se resumiu desde sempre, a uma mudança de turno e não á obtenção de qualquer horário flexível.

3 — É assim falso afirmar-se que a arguida se recusou a conceder à participante a prestação de trabalho em regime de horário flexível.

4 — Como aliás é também falso que a queixosa tenha alguma vez solicitado à arguida a fixação do horário flexível; que assim é, basta ter com atenção a carta petítória que enviou à Empresa em devido tempo.

5 — É assim de esperar que a “entidade com competência inspetiva” a quem se destina o sobredito parecer “analise os fundamentos(?) apresentados pela entidade empregadora” e que se abstenha de a condenar por qualquer das forma previstas na Lei. Por isso, e com o devido respeito que é muito,

6 — Sugere-se a V, Exa. que analisados como a devida atenção os “fundamentos” apresentados pela entidade empregadora, a bem do benefício da economia processual, seja o presente parecer anulado e substituído por um outro que recomende a quem de direito, (à “entidade com competência inspetiva”) a absolvição da arguida como é de Inteira JUSTIÇA

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é, desde 1979, a entidade que tem por objetivo promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a proteção da parentalidade, e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, no setor privado e no setor público.

Tem uma composição tripartida, constituída por representantes do Governo, das associações sindicais e das associações de empregadores.

A composição da Comissão e as suas respetivas competências encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.2. De entre as referidas competências e por respeitar diretamente ao caso em apreço, abordemos a que se refere à emissão de pareceres prévios no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos.

2.3. No caso de emissão de parecer desfavorável à intenção de recusa, encontra-se expressamente prevista no n.º 7 do artigo 57.º do Código do

Trabalho, a possibilidade de o empregador recorrer à via judicial de modo a ver reconhecida a existência de motivo justificativo.

- 2.4.** Todavia, podem ainda os interessados apresentar reclamação das deliberações da CITE, invocando qualquer incorreção, irregularidade ou ilegalidade que, eventualmente, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.

III – ANÁLISE

Em face da reclamação ora apresentada, a CITE considera o seguinte:

- 3.1.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

- 3.2.** A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

- 3.3.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que “Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”

- 3.4.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

3.5. 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 em como o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

3.6. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

3.7. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

3.8. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, de acordo com a alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

3.9. Ainda assim, e conforme referido, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta

Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

- 3.10.** No contexto descrito, a trabalhadora requereu, para acompanhamento da filha menor de 12 anos, a atribuição do horário que lhe permita iniciar a sua atividade a partir das 7.30h e terminar a partir das 16.00h.
- 3.11.** Mais decorre do processo que a trabalhadora nunca recebeu resposta da entidade empregadora recusando o pedido formulado.
- 3.12.** A entidade empregadora deveria ter solicitado à CITE a emissão do parecer prévio à recusa, nos termos previstos no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, para que, em sede de parecer prévio esta Comissão analisasse os motivos invocados para a recusa formulada, conforme a atribuição que lhe é conferida pela alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, diploma que aprova a orgânica da CITE.
- 3.13.** Tal facto não se verificou, pelo que, de acordo com a alínea c) do n.º 8 do referido artigo 57.º do Código do Trabalho, “considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos”, não relevando, para o efeito, o facto de em data posterior ao termo do prazo para solicitação do parecer prévio à CITE terem ocorrido reuniões com vista ao reajustamento do horário de trabalho, e consequentes justificações para a alteração ou não alteração do mesmo, por daí não se extrair qualquer consequência legal, em face da inexistência de acordo quanto ao horário alterado, tudo conforme ata de reunião de 06.05.2014, junto ao processo.
- 3.14.** Em face do exposto, entende-se dever a entidade empregadora elaborar o horário de trabalho em regime de horário flexível, conforme o pedido da trabalhadora, no cumprimento das disposições legais,

permitindo a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em consonância com o previstos na alínea b) do artigo 59.º da Constituição, e ainda no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do 212.º do Código do Trabalho.

- 3.15.** A violação do dever referido poderá consubstanciar uma discriminação baseada na situação familiar, nos termos previstos no artigo 13.º do Regime, e na alínea a) do n.º 1 e alínea b) do n.º 2 do artigo 7.º do Regulamento da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, relativo às condições de trabalho e condições de contratação e conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

IV – DECISÃO

4.1. Face ao que antecede, a CITE delibera:

a) Indeferir o pedido objeto da reclamação ao parecer n.º 255/CITE/2014, mantendo-se, assim, o parecer, uma vez que, ao analisar a reclamação da entidade empregadora, verifica-se que não são invocados nem demonstrados elementos novos que permitam alterar o aludido parecer.

b) Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente decisão.

APROVADA POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 1 DE OUTUBRO DE 2014