

PARECER N.º 192/CITE/2015

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 1095 – QX/2014

I – OBJETO

1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu em 29/10/2014 um pedido de intervenção apresentado pela trabalhadora ..., a trabalhar para a ... com a categoria profissional de operadora, sobre alegada recusa de autorização para a prática de horário flexível ao abrigo da parentalidade.

1.2. No seu pedido, que enviou à entidade empregadora, em 15/09/2014 e recebida por esta na mesma data, a trabalhadora, vem requerer o seguinte:

[...]

solicitar a V. Ex. que me seja concedido o direito que me assiste de flexibilidade de horário, de acordo com o artigo 56.º e 57.º do código de trabalho. Tenho ao meu encargo três filhos menores de 12 anos: uma com 6 meses outra com 3 anos e o mais velho com 11 anos, que vivem comigo e com o meu marido em comunhão de mesa e habitação (declaração anexa)

Sendo este último portador de um transtorno de hiperatividade e défice atenção (relatório de avaliação psicológica anexo) e requer muito acompanhamento e trabalho a nível educacional. O meu horário de trabalho nem sempre é compatível com as suas horas livres, o horário do pai também não é compatível com o horário da escola que vai das 8h00 até as 17h30, sendo o horário do pai entre as 8h e as 17h30 de segunda a sábado, por vezes a hora de ir buscar o nosso filho a escola o pai nem sempre chega a hora pois o trabalho chega a ser

tora da área de residência - O pai quando está em casa nunca consegue estudar com ele sozinho (que é o que ele precisa, estar isolado de tudo o que o distraia), pois tem as irmãs que são muito pequenas e requerem muita atenção.

Face a esta situação em que eu não consigo conciliar vida profissional com vida familiar vos venho solicitar a possibilidade de horário flexível, para assim melhor apoiar o meu marido nos cuidados com os nossos filhos que requerem muito de nós, um horário que vai entre as 8h30 e as 16h com uma hora de almoço de segunda e sexta. No querendo de forma alguma prejudicar o bom funcionamento da loja gostaria de continuar á vossa disposição, um ou dois domingos por mês também entre as 8h30 e às 16h.

[...]

- 1.3.** De acordo com os documentos juntos ao processo remetido à CITE, o pedido atrás transcrito terá merecido a seguinte resposta:

[...]

Acusamos a receção no passado dia 15/09/2014, da sua comunicação solicitando a aplicação do regime de horário flexível, pretendendo cumprir o horário de trabalho entre as 8h30 e as 16h00, de segunda a sexta-feira

Nos termos do n.º 2 do art.º 56.º do Código do Trabalho, entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período no mal de trabalho diário. O que o regime legal do horário flexível compreende é a flexibilidade quanto à hora de entrada e de saída, dentro do horário de trabalho atualmente aplicável ao trabalhador.

Ora, o que V. Exa. pretende é a alteração (e não a flexibilização) do seu atual horário de trabalho, pedindo-nos a mudança do horário intermédio/fecho para o rumo de abertura da Loja, e a alteração dos seus dias de descanso semanal, pretensão que não se enquadra no regime do horário flexível, e que, neste momento, não nos é possível satisfazer.

Assim sendo, em cumprimento do n.º 3. do art.º 56.º do Código do Trabalho, flexibilizasse o cumprimento do horário, nos seus períodos normais de trabalho diário, nos seguintes termos:

Quarta-feira,

Período de trabalho diário: 8 horas

Períodos de presença obrigatória: das 13h00 às 15h00

das 17h00 às 19h00

Intervalo de descanso: 1 hora, entre as 15h00 e as 17h00

Entrada: a partir das 10h30

Saída: até às 21h30

Sexta-feira e Sábado

Período de trabalho diário: 8 horas

Períodos de presença obrigatória: das 12h30 às 14h30

das 17h00 às 19h00

Intervalo de descanso: 1 hora, entre as 15h00 e as 17h00

Entrada: a partir das 10h00

Saída: até às 21h30

Domingo

Período de trabalho diário: 8 horas

Períodos de presença obrigatória: das 11h30 às 13h30

das 16h00 às 18h00

Intervalo de descanso: 1 hora (entre as 13h00 e as 15h00)

Entrada: a partir das 09h00

Saída: até às 20h30

Quanto ao cumprimento do horário de abertura da Loja, a sua pretensão não deixará de ser analisada se houver essa oportunidade, designadamente noutra Loja próxima, e se for do seu interesse

[...]

- 1.4.** Notificada, para efeitos de audiência prévia, a entidade empregadora respondeu, em 20/01/2015, nos seguintes termos:

[...]

Os nossos melhores cumprimentos.

Acuso a receção da v/ comunicação respeitante ao pedido de flexibilização de horário de trabalho da nossa colaboradora ..., sobre a qual nos cumpre informar o seguinte:

A ... recebeu da trabalhadora um pedido de aplicação da flexibilidade horária, datado de 15 de setembro de 2014, mas efetivamente entregue ao superior hierárquico em 25/09/2014.

Em 7 de outubro de 2014, a empresa remeteu à colaboradora resposta a conceder-lhe a flexibilidade de horário, o qual foi elaborado nos termos previstos no n.º 3, do art.º 56.º do Código do Trabalho, conforme cópia que se anexa à presente comunicação.

O horário de trabalho flexível foi elaborado tendo por base o horário de trabalho aplicável à trabalhadora, referente ao seu posto de trabalho, tendo-se estabelecido os períodos de presença obrigatória e os períodos de início e termo do horário, flexíveis e a escolher pela trabalhadora, nos termos previstos no respetivo regime.

[...]

- 1.5.** A CITE, compulsados os registos informáticos, confirma que não recebeu da empregadora pedido de parecer prévio à intenção de recusa de trabalho em regime de horário flexível.

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 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

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

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.

2.10. 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

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

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.** De salientar, porém, que, como tem vindo a ser referido em diversos pareceres desta Comissão, a doutrina unânime da CITE tem seguido o entendimento constante do Parecer n.º 128/CITE/2010, no sentido de não considerar desconforme à previsão legal estabelecida no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o pedido do/a trabalhador/a que dentro da amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos, indica ao empregador a sua preferência para início e termo diário da sua prestação laboral, como a que melhor serve o seu objetivo de conciliar a atividade profissional com a vida familiar, cumprindo o número de horas de trabalho a que está obrigado/a, com respeito por um intervalo de descanso, nos termos previstos nesse mesmo normativo.
- 2.17.** Convém igualmente relevar que a CITE tem entendido que no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código, improcedendo desde já o argumento da empregadora de que o horário requerido é um horário por rígido e não flexível. Vd., entre outros, Parecer n.º 111/CITE/2014.
- 2.18.** 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.

- 2.19.** 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.
- 2.20.** 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, nas entidades do setor privado, público e cooperativo.
- 2.21.** Os preceitos relativos à Parentalidade previstos no Código do Trabalho são aplicáveis igualmente aos trabalhadores em funções públicas, conforme determinava o artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, hoje, o artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.
- 2.22.** Quanto ao cômputo dos prazos, quer da comunicação da intenção de recusa, quer de oposição pelos/as trabalhadores/as da intenção de recusa e respetivo envio à CITE para parecer prévio, tratando-se de matéria regulada no Código do Trabalho, de natureza substantiva, e nada dispondo o Código sobre prazos, há que aplicar o disposto no artigo 279.º por remissão do artigo 296.º, ambos do Código Civil. E estes normativos determinam que:

[...]

b) Na contagem de qualquer prazo não se inclui o dia, nem a hora, se o prazo for de horas, em que ocorrer o evento a partir do qual o prazo começa a correr;

c) O prazo fixado em semanas, meses ou anos, a contar de certa data, termina às 24 horas do dia que corresponda, dentro da última semana, mês ou ano, a essa data; mas, se no último mês não existir dia correspondente, o prazo finda no último dia desse mês;

d) É havido, respetivamente, como prazo de uma ou duas semanas o designado por oito ou quinze dias, sendo havido como prazo de um ou dois dias o designado por 24 ou 48 horas;

e) O prazo que termine em domingo ou dia feriado transfere-se para o primeiro dia útil; aos domingos e dias feriados são equiparadas as férias judiciais, se o ato sujeito a prazo tiver de ser praticado em juízo.

2.23. O que significa que o prazo é contado em dias seguidos e não em dias úteis.

III – ANÁLISE

- 3.1.** No caso em análise e em face do exposto, tendo a trabalhadora, que está obrigada ao cumprimento de 30 horas semanais, efetuado o seu pedido por escrito, com a antecedência legalmente prescrita, onde consta a idade das crianças, a declaração em como vive consigo em comunhão de mesa e habitação e o início e termo da prestação diária de trabalho com a amplitude suficiente a que lhe seja atribuído um horário que permita cumprir o período normal de trabalho diário a que está obrigada, conclui-se que o pedido está conforme o disposto nos art.ºs 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 3.2.** Conclui-se ainda que, tendo a empregadora rececionado o pedido de horário flexível em 15/09/2014 ao qual deu resposta em 07/10/2014, quando a deveria ter enviado até ao dia 06/10/2014, por se tratar do primeiro dia útil seguinte ao termo do prazo que terminou em dia não útil, o prazo de 20 dias seguidos a contar do seu recebimento tem-se por esgotado, e não tendo a recusa sido enviada nem precedida de pedido de parecer prévio à CITE,
- 3.3.** 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.

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 aceite nos

seus precisos termos, nos termos do disposto no n.º 8 Art.º 57.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE delibera:

- 4.1. Recomendar à entidade empregadora ..., 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;
- 4.2. Recomendar que informe esta Comissão sobre a efetiva atribuição do horário flexível, juntando prova no prazo de 15 dias a contar da receção do presente parecer;
- 4.3. Comunicar à entidade com competência inspetiva o presente processo, caso não seja cumprido o deliberado no ponto anterior.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE ABRIL DE 2015