

PARECER N.º 454/CITE/2016

Assunto: Parecer sobre queixa relativa a 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 de Trabalho
Processo n.º 921 – QX/2016

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu uma queixa do trabalhador ... contra a ...
- 1.2. O trabalhador afirma que solicitou, em 24 de dezembro de 2015, o seguinte horário: das 09h às 12h e das 14h às 17h, de segunda a sexta-feira, com folgas ao fim de semana.
- 1.3. Mais indica que, apenas em 21 de abril de 2016, foi notificado do Despacho favorável do Exmo. Diretor dos Recursos Humanos do ... da ...
- 1.4. No entanto, como não se encontrava a praticar tal horário, a 26 de abril de 2016, solicitou confirmação da autorização do gozo do horário pretendido.
- 1.5. A 1 de junho de 2016, o trabalhador, foi notificado do indeferimento do pedido.
- 1.6. Face ao exposto, e tendo em consideração as atribuições da CITE, designadamente a prevista na alínea e) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º

76/2012 de 26 de março, foi solicitado à entidade empregadora que comunicasse o que tivesse por conveniente.

- 1.7. A entidade empregadora vem responder à CITE, referindo que, em 26 de abril de 2016, o trabalhador apresentou requerimento (que veio a ser indeferido), a solicitar autorização para trabalhar em regime de horário flexível no período 09H00 às 17H00, de segunda a sexta-feira com intervalo de descanso e folgas aos fins de semana, que, de resto, não se compreende, pois o trabalhador já havia feito outros requerimentos “para os mesmos efeitos”.
- 1.8. Alega a entidade empregadora que, visto que ao trabalhador, por despacho de 29 de setembro de 2014, tinha sido deferido o regime de trabalho em horário flexível pelo período de cinco anos, ou seja, nos exatos termos e pelo período requerido, outro não poderia ser o despacho que não o de indeferimento.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. 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.
2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*
- 2.2. 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.”

- 2.3.** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).
- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.5.** 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, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

- 2.6.** Nos termos do disposto no artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, e 20 de junho, é aplicável ao vínculo de emprego público o disposto na referida lei e, com as necessárias adaptações, o disposto no Código do Trabalho e respetiva regulamentação complementar, nomeadamente em matéria de igualdade e não discriminação [al. c) do n.º 1] e parentalidade [al. d) do n.º 1].
- 2.7.** 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.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar, por escrito, o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
 - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Apresentar declaração que confirme que o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

- 3.2.** Uma vez requerida a pretensão com observância dos requisitos legais, a entidade empregadora 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/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, sendo que não sendo observado este prazo, 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).
- 3.3.** Uma vez que o trabalhador apresentou o seu pedido em 24.12.2015, a entidade empregadora tinha até ao dia 13.01.2016 para comunicar, por escrito, a sua decisão (considerando o prazo de 20 dias a que se refere o n.º 3 do artigo 57.º do CT), o que não fez.
- 3.4.** Assim, considera-se que a entidade empregadora aceitou o pedido do trabalhador nos seus precisos termos (cfr. alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho).
- 3.5.** Acresce que a entidade empregadora veio, em 21 de abril de 2016, deferir o pedido do trabalhador.
- 3.6.** Ao contrário do entendimento da entidade empregadora, o trabalhador não faz novo pedido em 26 de abril de 2016, mas sim, solicita confirmação da autorização do gozo do horário já deferido, porque não se encontrava a praticar o mesmo.
- 3.7.** Uma vez que o pedido do trabalhador havia sido deferido, só poderia haver lugar a modificação dessa decisão por alteração de

circunstâncias, o que, no caso, e da análise do processo, resulta não ter ocorrido.

- 3.8.** Assim, não pode a entidade empregadora vir alterar o sentido da sua decisão, como o fez em 1 de junho de 2016.
- 3.9.** Por último, caso se entendesse ter existido alteração das circunstâncias, sempre o despacho, datado de 1 de junho de 2016, de indeferimento do pedido do trabalhador, implicava que o processo tivesse sido remetido à CITE para parecer, o que não ocorreu.
- 3.10.** Nos termos do disposto no n.º 5 do referido artigo 57.º, a entidade empregadora tem de enviar o processo para apreciação pela CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo/a trabalhador/a, sendo que, nos termos do disposto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a falta de cumprimento do prazo previsto no referido n.º 5 tem como consequência considerar-se que a entidade empregadora aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera que a entidade empregadora ..., com a receção do presente parecer, atribua ao trabalhador ... o horário das 09h00 às 12h00 e das 14h00 às 17h00, de segunda a sexta-feira, com folgas ao fim de semana; e que informe da regularização da situação no prazo de dez dias úteis.



APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE SETEMBRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.