

PARECER N.º 722/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
Processo n.º 3771-FH/2018

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 10.12.2018, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme páginas 1 a 3 do processo remetido à CITE, processo que se encontra numerado nos termos do artigo 105.º do Código do Procedimento Administrativo e é composto por 20 páginas.
- 1.1.1 Em 5.11.2018, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora solicitação da prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme consta de páginas 9 a 11 do processo remetido à CITE, conforme se transcreve:

Assunto: Pedido de Horário Flexível

Exmo. Senhor Presidente do Conselho de Administração do ...,

Eu, ..., ... no ..., com o número mecanográfico ..., a exercer funções no serviço de ..., detentora de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado de 40 horas semanais, venho por este meio solicitar respeitosamente a v. exa. a concessão de horário flexível atribuído ao trabalhador com responsabilidades familiares, previsto no artigo 56º do Código do Trabalho.

A 14 de Fevereiro de 2018 foi assinado um acordo entre o ... e eu própria, que junto em anexo, relativo ao horário de trabalho que iria realizar daí em diante, visto ter à minha guarda um filho, à data, com 1 ano e 6 meses de idade. Pela alteração das circunstâncias, venho desta forma manifestar a minha intenção em rescindir este acordo.

Quando me separei do meu ex-companheiro já estaria grávida, mas só vim a tomar conhecimento a 22 de Fevereiro de 2018. A minha situação familiar mantém-se com contornos complicados. Existe um processo em Tribunal para averiguação oficiosa de paternidade e por incumprimento de responsabilidades parentais. Para além disso, existe

uma condenação pelo Tribunal por violência doméstica. Devido a toda esta situação e por ter à minha responsabilidade dois filhos menores (com 2 anos e 2 meses de idade), apelo à atribuição de um horário flexível de trabalho, que seja realizado de segunda feira a sexta feira, no turno da manhã, excluindo fins de semana, feriados/dias festivos. Estou disposta a mudar de serviço e de ... (para ... ou ...), se assim houver necessidade."

- 1.1.2** Do processo consta informação de recusa, remetida por via postal à trabalhadora em 26.11.2018, e por esta recebida em 27.11.2018, conforme páginas 5 do processo, e que se transcreve:

ASSUNTO: Pedido de horário flexível

Vimos, por este meio, comunicar-lhe que, de acordo com deliberação do Conselho de Administração desta instituição, de 21 do corrente, o seu pedido referido em epígrafe não obteve parecer favorável, devido às dificuldades do serviço para assegurar o normal funcionamento da atividade."

- 1.1.3** Ao processo foi junto a Informação do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, n.º .../2018, de 13.11.2018, a páginas 7 e 8 do processo, e que aqui se transcreve:

A, func. n.º ..., exerce funções no Serviço de ... geral - unidade_ de ... deste ..., com contrato Individual de trabalho sem termo, em regime de horário normal, de 35 horas semanais, encontrando-se ausente desde 22 de março de 2018, por gravidez de risco e conseqüente licença de maternidade.

A requerente solicita a concessão de um horário flexível, nos termos previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, que seja realizado de segunda a sexta-feira, no turno da manhã, excluindo fins de semana, feriados/dias festivos, devido a problemas familiares e ter à sua responsabilidade 2 filhos menores. Informa estar disposta a mudar de serviço e de ... (para ... ou ..., se assim houver necessidade.

Na sequência de um anterior pedido de horário flexível, foi feito um acordo, em 14 de fevereiro de 2018, entre este ... e a requerente, assinado por ambas as partes, em que esta se compromete, entre outras condições descritas no referido acordo, estar disponível para realizar Manhãs e Tardes (das 8 horas às 15 horas e das 15 horas às 22 horas) em todos os dias da semana (2.ª a Domingo), que manifesta intenção de rescindir.

No âmbito do Código do Trabalho, o artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, determina que o trabalhador com filho menor de 12 (doze) 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, e entendendo-se 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, a elaborar pelo empregador, devendo:

- 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.*

Segundo o n.º 4 do artigo referido, o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

Constitui contraordenação grave a violação deste direito.

No artigo 57.º da referida Lei, é definido as condições para a sua atribuição ou não:

O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicita-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:
 - i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;*
 - ii)*
 - iii)**
- c)*

2) 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.

3) No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão, se não o fizer considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos.

4) No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5) Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da Igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6) A referida entidade, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à Intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7) Se o parecer for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão o judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

A requerente é solteira, mãe de dois menores:

(...) – nascido a ... de 2016; e

(...)- nascida a ... de 2018.”

1.1.4 A páginas 8 do processo consta manuscrita a deliberação do Conselho de Administração do ..., datada de 21.11.2018 e que aqui se transcreve:

“Atentas as dificuldades do serviço para assegurar o normal funcionamento da atividade, delibera-se não autorizar.”.

1.1.5 A páginas 17 do processo consta o seguinte texto que se transcreve, e que se encontra datado de 9.11.2019 e assinado, com carimbo referente a “... Chefe”:

Em relação à pronuncia sobre a possibilidade de alteração do pedido de flexibilidade de horário da, acordado entre as partes em fevereiro 2018, para um horário flexível de trabalho de manhãs de segunda a sexta feira, excluindo fins de semana, feriados /dias festivos.

Neste momento o serviço de ... por novos condicionalismos (ex: novos pedidos de horário flexível, diminuição do número de ... no quadro do serviço de ... por abertura de novos serviços) encontra-se sem possibilidade de conceder o horário flexível, nos módulos que a ... requer.

Como tal a deve sim ser transferida para outro serviço do ..., conforme sugere, para lhe ser atribuído o horário flexível no módulo requerido.”

1.1.6 Ao processo foram juntos, os já mencionados documentos e, ainda, um documento Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

intitulado "Acordo", de 14.02.2018, com a seguinte menção: "*2ª De acordo com as diligências efetuadas no âmbito do processo ..., Juiz 2 do Juízo de Trabalho de ..., foi possível chegar ao infra, seguinte acordo, horário que é estabelecido, por acordo das partes e por conveniência do serviço (...)*", e comprovativo de envio e receção de documentos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68º 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 igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que "A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho".

2.5. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos

nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

- 2.6.** 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).
- 2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomenda que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.
- 2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

- 2.9.** No âmbito da legislação nacional, tanto a já referida Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. alínea b) do artigo 59.º da CRP e o n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como 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.
- 2.10.** 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.
- 2.10.1.** 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 conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.10.2.** 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.
- 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.
- 2.10.3.** 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.

- 2.10.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora mereça parecer desfavorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.²
- 2.11.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- O horário flexível, que é elaborado 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.
- 2.11.1.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.
- 2.12.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.13.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser

² Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.14. É doutrina da CITE que no âmbito de um horário flexível é sempre possível a escolha de horas fixas de início e termo do período normal de trabalho diário. E, não raras vezes, tal escolha visa, por um lado, salvaguardar os interesses da entidade empregadora e, por outro, permitir uma melhor articulação entre as responsabilidades familiares e a atividade profissional do/a trabalhador/a.

2.15. Jurisprudência recente, constante do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, Processo n.º 2608/16.3T8MTS.P1, de 02.03.2017, disponível para consulta em www.dgsi.pt acolhe entendimento semelhante:

“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.

É evidente a relevância dos interesses da autora de preservação da sua rentabilidade económica, bem como a necessidade, para o conseguir, de dispor dos seus trabalhadores, reforçando a presença de trabalhadores nos horários de maior vendas e de mais trabalho, bem como direito da autora de organizar o horário de trabalho dos seus trabalhadores de acordo com as suas necessidades. São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61º e 80º, nº 1, al. c) da Constituição da República Portuguesa)

Tais interesses e direitos enfrentam porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.

E só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função

da gestão do seu quadro de pessoal.

- 2.16.** Importa esclarecer que o horário de trabalho compreende a definição das horas diárias de trabalho e dos dias da semana em que se trabalha. Aliás, em contraposição com a definição das horas e dias em que não se trabalha. Consulte-se o disposto no artigo 200.º do Código do Trabalho: “1 - Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.
2 - O horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal.
3 - O início e o termo do período normal de trabalho diário podem ocorrer em dias consecutivos.”
- 2.17.** O horário flexível sendo uma modalidade de horário de trabalho comporta a definição prevista no artigo 200.º do Código do Trabalho, completada pelo disposto no artigo 198.º do mesmo diploma, sob a epígrafe “Período normal de trabalho”, definindo-o, como o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.
- 2.18.** Com base na definição legal de horário de trabalho tem esta Comissão entendido que o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado por trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares pode conter a apresentação de um horário diário e de uma distribuição semanal da prestação de trabalho (muitas vezes referido como escolha dos dias de descanso) como sendo, a que para si, representa a organização mais favorável à conciliação que solicita.
- 2.19.** Tal, não significa que a entidade empregadora tenha de aceitar o pedido, ou que tal pedido consubstancie uma alteração unilateral do horário de trabalho. Nos termos da lei, o empregador pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este for indispensável.
- 2.20.** No caso em análise, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível de segunda a sexta feira, no turno da manhã, excluindo fins de semana, feriados/dias festivos, em virtude de alteração das circunstâncias relativas à sua vida familiar, designadamente, o nascimento de mais um/a filho/a e a existência de “*uma condenação pelo Tribunal por violência doméstica.*”

- 2.21.** Ao processo remetido à CITE, a entidade empregadora junta a Informação do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, com o n.º .../2018, de 13.11.2018, da qual não se retiram exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de ... da Unidade de ..., onde exerce funções a trabalhadora requerente que justifique a impossibilidade de conceder o requerido. O mesmo se afirme relativamente ao parecer do Conselho de Administração de 21.11.2018.
- 2.22.** Por outro lado, e nos termos do documento junto ao processo, a páginas 17, assinado pelo ... Chefe ..., refere-se que: "*Neste momento o serviço de ... por novos conditionalismos (ex: novos pedidos de horário flexível, diminuição do número de ... no quadro do serviço de ... por abertura de novos serviços) encontra-se sem possibilidade de conceder o horário flexível, nos módulos que a ... requer.*".
- 2.23.** Ora, a existência de outros pedidos de conciliação da atividade profissional com a vida familiar de trabalhadores/as com responsabilidades familiares não pode justificar exigências imperiosas do funcionamento do serviço porquanto os direitos de uns não poderão implicar a impossibilidade do gozo de direitos de outros, incumbindo ao empregador, nos termos do previsto no artigo 335.º do Código Civil harmonizar todos os direitos em confronto, permitindo que esses direitos produzam os seus efeitos.
- 2.24.** A entidade empregadora alega a existência de um acordo, datado de 14.02.2018 que a trabalhadora pretende rescindir por alteração das circunstâncias que o determinaram. Tal possibilidade afigura-se decorrer da cláusula 2ª, alínea e) do referido acordo e do previsto sobre esta matéria, em termos gerais, no artigo 437.º do Código Civil ³.
- 2.25.** Efetivamente, e nos termos alegados pela trabalhadora, a nova gravidez só foi do seu conhecimento em data posterior ao acordo realizado, existindo um processo em tribunal para averiguação oficiosa de paternidade e por incumprimento de responsabilidades parentais, bem como uma condenação judicial por violência doméstica, inferindo-se ser a vítima a trabalhadora requerente.

³ **Resolução ou modificação do contrato por alteração das circunstâncias**

Resolução ou modificação do contrato por alteração das circunstâncias

Artigo 437.º do Código Civil:

(Condições de admissibilidade)

1. Se as circunstâncias em que as partes fundaram a decisão de contratar tiverem sofrido uma alteração anormal, tem a parte lesada direito à resolução do contrato, ou à modificação dele segundo juízos de equidade, desde que a exigência das obrigações por ela assumidas afecte gravemente os princípios da boa fé e não esteja coberta pelos riscos próprios do contrato.

- 2.26. Perante a alteração das circunstâncias alegadas pela trabalhadora, o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível objeto do presente parecer, bem como da falta de fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de ..., ou da impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável, é de concluir não se verificar justificada a intenção de recusa da entidade empregadora.
- 2.27. Atendendo à factualidade descrita pela trabalhadora no seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, importa referir que nos termos da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, que estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas e revoga a Lei n.º 107/99, de 3 de Agosto, e o Decreto-Lei n.º 323/2000, de 19 de dezembro, na SECÇÃO III relativa à tutela social, artigo 41.º - Cooperação das entidades empregadoras - é determinado que, *"sempre que possível, e quando a dimensão e a natureza da entidade empregadora o permitam, esta deve tomar em consideração de forma prioritária: a) O pedido de mudança do trabalhador a tempo completo que seja vítima de violência doméstica para um trabalho a tempo parcial que se torne disponível no órgão ou serviço; b) O pedido de mudança do trabalhador a tempo parcial que seja vítima de violência doméstica para um trabalho a tempo completo ou de aumento do seu tempo de trabalho."*

No mesmo sentido, o artigo 42.º, relativo a transferência a pedido do trabalhador, determina que:

"1 - Nos termos do Código do Trabalho⁴, o trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da empresa, verificadas as seguintes condições:

a) Apresentação de denúncia;

b) Saída da casa de morada de família no momento em que se efetive a transferência.

2 - Em situação prevista no número anterior, o empregador apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço ou até que exista posto de trabalho compatível disponível.

3 - No caso previsto no número anterior, o trabalhador tem direito a suspender o contrato de imediato até que ocorra a transferência.

4 - É garantida a confidencialidade da situação que motiva as alterações contratuais do número anterior, se solicitado pelo interessado.

2. Requerida a resolução, a parte contrária pode opor-se ao pedido, declarando aceitar a modificação do contrato nos termos do número anterior.

5 - O disposto nos números anteriores é aplicável, com as devidas adaptações, aos trabalhadores que exercem funções públicas, independentemente da modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público ao abrigo da qual exercem as respetivas funções.

6 - Na situação de suspensão a que se refere o n.º 3, são aplicáveis aos trabalhadores que exercem funções públicas, com as necessárias adaptações, os efeitos previstos no artigo 277.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.”.

O referido diploma, no seu artigo 43.º, relativa a faltas, determina que, “as faltas dadas pela vítima que sejam motivadas por impossibilidade de prestar trabalho em razão da prática do crime de violência doméstica são, de acordo com o regime legal aplicável, consideradas justificadas.”.

2.28. Por último, e atendendo ao prazo indicado pela trabalhadora para o gozo do direito, esclarece-se que tem sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012:

“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., por falta de fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de ..., onde a trabalhadora exerce a sua atividade, e por falta de fundamento na impossibilidade de a substituir, por ser indispensável.

3.2. Recomendar ao ..., que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no artigo 56.º, no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, todos do Código do Trabalho.

⁴ Artigo 195.º do Código do Trabalho.
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE DEZEMBRO DE 2018, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.