

**PARECER N.º 349/CITE/2015**

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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 de fevereiro. ...

Processo n.º 1039 – FH/2015

**I – OBJETO**

**1.1.** Em 16.07.2015, a CITE recebeu, por carta registada com aviso de receção, da Diretora ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, ..., com a categoria profissional de professora, a desempenhar funções na Escola ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**1.2.** O pedido de horário flexível elaborado pela trabalhadora e rececionado no dia 29.06.2015, conforme registo de entrada da entidade empregadora, tem o seguinte conteúdo:

*“(...) Exma. Senhora*

*Diretora do ...*

*...*

*Assunto: Pedido de flexibilidade de horário.*

*Peço a V. Exa. que se digne conceder-me a flexibilidade de horário, para o ano letivo 2015/2016, de acordo com o n.º 2 do artigo 36.º, da Lei n.º 59/2008, de 11 de*

setembro, com o n.º 1 do artigo 111.º da Lei n.º 35 / 2014, de 20 de junho, e com o artigo 56.º do Código do Trabalho, com base na informação médica que junto, relativa à minha filha, ..., de 29 anos de idade, de forma a garantir-lhe a devida assistência.

Pelo facto, solicito a V. Exa que o meu horário seja o seguinte:

- Manhã: 10h às 13h
- Tarde: 14h às 17h

Com os melhores cumprimentos

A Professora (...)."

- 1.3. Na sequência deste pedido a entidade empregadora, através da Sra Diretora, exarou neste documento, sob a forma manuscrita, o seguinte despacho:

"(...) Autorizo, nos termos da legislação aplicável, a flexibilização da hora de início de funções para as 1º horas da manhã. O restante horário é marcado de acordo com as necessidades de atribuição do serviço. (...)."

- 1.4. A trabalhadora, notificada deste despacho, no dia 1 de julho, conforme documentação remetida pela entidade empregadora a solicitação da CITE, apresentou no dia 3 deste mês a seguinte apreciação:

"(...) Exma. Senhora

Diretora do Agrupamento de Escolas

...

Assunto: Apreciação ao despacho do pedido de flexibilidade de horário.

Tendo sido notificada, no dia 1 de julho, por correio eletrónico, do despacho de V. Exa ao meu requerimento e, nos termos do artigo 57.º, do número 4, do Código do Trabalho, aplicável aos trabalhadores em funções públicas, venho apresentar a minha apreciação relativamente ao fundamento de V. Exa para recusar o meu pedido de flexibilidade de horário.

Reitero o meu pedido inicial pois vivo em comunhão de mesa e habitação com a minha filha que padece de deficiência mental grave conforme consta da declaração

*médica entregue com o pedido feito em 29 de junho e que volto a juntar cópia. Também consta do meu processo individual documentação vária relativamente a todos os assuntos relacionados com a minha filha. No entanto, volto a juntar cópias de alguns documentos.*

*Dado não perceber qual o fundamento da recusa, deve o processo ser enviado à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, conforme o número 5, do artigo 57.º do Código do Trabalho, sob pena de se considerar que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos conforme o número 8 do citado artigo.*

*Junto: 4 documentos*

- Declaração Médica*
- Atestado Médico de Incapacidade*
- Certidão comprovativa de alteração do nome da residência (anexo ao Atestado de Incapacidade)*
- Atestado de Agregado Familiar*

*Com os melhores cumprimentos*

*A Professora (...)*”.

**1.5.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

*“(...) c) Emitir parecer prévio 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 (...)”.*

## **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/as seus/suas trabalhadores/as, designadamente quando estes tenham de acompanhar os/as seus/suas filhos/as 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/as 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/a menor vive com o/a trabalhador/a 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/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, nos termos dos n.ºs 2 e 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.** De referir que este regime aplica-se ao vínculo de trabalho em funções públicas, conforme estabelece o artigo 4.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho 2014, que remete para o disposto no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar com as exceções legalmente previstas, a matéria relativa a igualdade e não discriminação e Parentalidade, alíneas c) e d) deste artigo 4.º.
- 2.16.** Ora, no caso vertente, verifica-se a legitimidade da requerente e a regularidade do seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível, tendo expressamente declarado que é mãe de uma filha portadora de deficiência mental grave com quem vive em comunhão de mesa e habitação, pretendendo trabalhar das 10:00 h às 17:00 h, 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.** Nestas circunstâncias, da alegação apresentada à trabalhadora, não obstante se nos afigurar que a entidade empregadora não terá fundamentado suficiente e convenientemente a intenção de recusa tal como determina o n.º 2 do artigo 57.º do CT, verifica-se que a mesma apesar de ter notificado a trabalhadora da intenção de recusa no prazo legal de 20 dias, estabelecido no n.º 3 do artigo 57.º do CT, não enviou o processo à CITE “(...) *Nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador (...)*” ou trabalhadora, conforme determina o n.º 5 do artigo 57.º do CT, pelo que, por só ter enviado o processo à CITE no dia 15.07.2015, data do registo da respetiva carta nos CTT, dois dias depois do prazo legal, o pedido da trabalhadora foi aceite nos seus precisos termos, de harmonia com o disposto na alínea b) do n.º 8 do mencionado artigo 57.º do CT.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Em face do exposto, a CITE delibera:

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

**3.1.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora, ..., com a categoria profissional de professora, a desempenhar funções na Escola ..., condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nomeadamente, elabore horário flexível tal como requerido pela trabalhadora, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE AGOSTO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**