

PARECER N.º 157/CITE/2010

Assunto: Queixa apresentada por ... contra o ..., S.A. – Pedido de Flexibilidade de Horário
Processo n.º 571 – QX/2010

I – OBJECTO

- 1.1. Em 21 de Julho de 2010, a CITE recebeu da requerente Trabalhadora ... uma queixa referente ao seu pedido de horário flexível, junto da sua entidade Empregadora – ..., nos seguintes termos, que aqui se recopila:
- Sou funcionária na ..., desde Março de 1999, onde desempenho funções de rececionista de 1ª.*
- Sou casada e tenho 2 filhos menores (um com 3 anos e outro com 6 anos). O meu marido trabalha na ... onde permanece 7 dias e está em ... somente 3 dias.*
- Em Novembro de 2009 a ... onde trabalha fechou “para obras” e tal como outros colegas fui deslocada para ... onde teria que dormir pois só me davam transporte na ida e no regresso, passados os 5 dias de trabalho.*
- Face a esta situação estive de baixa com uma grande depressão tendo regressado ao trabalho dia 26/06/2010.*
- Desde o nascimento da minha segunda filha, em 2007, que coloquei a flexibilidade de horário, tenho vindo a ser alvo de discriminação a qual tenho alguns documentos que possam comprovar.*
- Como o primeiro período de flexibilidade de horário terminou em Maio, deste ano, enviei um novo pedido com a data de 31/05/2010.*
- A empresa, dentro do prazo legal de 20 dias, não me enviou qualquer tipo de comunicação pelo que subentendi que o pedido tinha sido aceite.*
- No dia 26/06/2010, aquando da minha apresentação ao local de trabalho foi-me dada uma carta, em mão, a qual anexo. Na mesma coloquei que*

tomei conhecimento e coloquei a data do dia.

Agora fui convocada para me deslocar a ..., cerca de 200 km da minha residência, para estar na recepção dessa ... a apreender o novo programa.

Enviei um e-mail à directora de recursos humanos a solicitar se poderia ir para uma ... mais próxima e a resposta foi a que está anexada ao e-mail.

Cerca de ..., está a ..., ..., que também tem chefe de recepção. Também poderia aprender com os meus colegas da minha ...

Não tenho condições para ficar lá a dormir tenho que ir e regressar todos os dias e fazer cerca de 400 km diários.

O que devo fazer?

Dou autorização para a CITE interferir junto do ...

- 1.2.** No que diz respeito à frequência da formação numa ... mais próxima, a entidade responde, através de e-mail, nos seguintes termos:

Relativamente ao seu pedido de que a formação seja efectuada numa ... mais próxima da sua residência, serve a presente para informar que a questão foi analisada, mas que a formação deverá ser mesmo ministrada em ..., porque:

- A formadora, ... se encontra em ...*
- A formação deverá decorrer numa ... com pouco movimento para ser eficaz, o que não se torna possível numa ... com mais movimento como por exemplo ...*

Assim, informo que se mantém a deslocação temporária nos termos indicados.

- 1.3.** Concomitantemente a CITE recebeu da Comissão de Trabalhadores do ... o comunicado de imprensa n.º 01/2010, com o seguinte teor:

... pressiona trabalhadora com dois filhos menores de 7 anos para se deslocar para mais de 160Km do seu local de trabalho.

A trabalhadora ... da ..., com dois filhos de 3 e 6 anos, está a ser obrigada a deslocar-se de ... para ... (163 Km), para aí receber

“formação em ambiente real de trabalho”.

Acontece que essa formação pode ser dada numa das ... da rede, nomeadamente, em ... (33 Km), ... (43 Km) ou até ... (85Km).

Porque será que obrigam uma trabalhadora, com dois filhos menores de 3 e 6 anos a fazer 326 km num dia para poder estar à noite com os filhos?

A CT, conhecendo outros processos, pode responder: Fazem-no para que a trabalhadora não cumpra, e assim lhe instaurarem outro processo disciplinar com vista ao despedimento.

Esta alegada “formação em ambiente real de trabalho” tem a trabalhadora recebido desde 26 de Junho de 2010, desde que regressou ao posto de trabalho, na ..., pois nunca mais a empresa a deixou exercer as suas funções sem ser acompanhada, a não ser que esta formação não sirva, pois na realidade o que a Empresa está a fazer é impedir a trabalhadora de exercer as suas funções.

A CT denuncia assim estas práticas, de constante humilhação e desvalorização de muitos trabalhadores da ..., situações que configuram um verdadeiro assédio moral.

1.4. Em 15 de Setembro de 2010, a CITE contactou a entidade empregadora em referência solicitando a respectiva pronúncia sobre a presente matéria.

1.5. A entidade empregadora, na sua resposta, datada de 4 de Outubro de 2010, vem alegar o seguinte:

Quanto ao pedido de trabalho em horário flexível, a trabalhadora ... enviou uma carta à Empresa, que se junta em anexo, na qual refere e passamos a citar:

É imprescindível que, para o acompanhamento dos meus filhos lance mão do direito de trabalhar com flexibilidade de horário, nos termos em que tal direito é consagrado no art.º 56.º do Código do Trabalho.

Na verdade o horário de trabalho por turnos e nocturno não se compatibiliza com as necessidades que, atendendo à especificidade da

situação, eu e a minha família enfrentamos.

Assim sendo, ao abrigo dos dispositivos legais supra mencionados, solicito que me seja permitido trabalhar com flexibilidade de horário, dentro do período das 08h00 da manhã até às 17h00.

Ora, conforme a própria trabalhadora refere expressamente, o que a trabalhadora pretendeu com o pedido formulado nessa carta foi ser dispensada do trabalho por turnos e em horário nocturno e não trabalhar em regime de flexibilidade.

Porém, como a trabalhadora bem sabe que a Lei não prevê essa situação, sob a capa do regime de flexibilidade que não pretende, endereça um pedido à Empresa com diferente conteúdo.

Na realidade o que a trabalhadora pretende é que a Empresa lhe conceda um regime de horário fixo, ao contrário de todos os colegas da secção em que trabalha e que trabalham por turnos, numa secção que labora 24 horas por dia, 7 dias por semana.

Apesar de a Lei não impor esse comportamento, a Empresa decidiu por mera liberalidade, conceder à trabalhadora horário fixo, conforme se demonstra na carta de resposta da Empresa que se anexa.

Assim, e em conclusão, a trabalhadora não apresentou algum pedido de trabalhar em horário flexível, nos termos dos aludidos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

Apesar disso, a Empresa concedeu à trabalhadora o que esta pretendia, ou seja, horário fixo no turno da manhã.

- 1.6.** *Quanto à deslocação para formação profissional, alega a empresa que salvo melhor opinião, trata-se de uma questão inexistente, porquanto a trabalhadora esteve em formação na ..., no período entre 19 a 23 de Agosto, sempre no turno da manhã.*

Se é certo que inicialmente a Empresa marcou a formação na ..., por ser aquela onde a formação poderia ser mais eficaz, é certo também que face aos argumentos apresentados pela trabalhadora, a Empresa reagendou a formação para ..., ... bem mais próxima de ... e proposta pela trabalhadora, situação cumprida pela trabalhadora.

- 1.7. Consequentemente, a CITE contactou telefonicamente a Trabalhadora, ora requerente, e de acordo com o e-mail enviado, a mesma esclareceu a situação que vive actualmente na empresa, que aqui, sucintamente, se transcreve:

Como sabe, sou funcionária na ... desde Março de 1999. Sempre desempenhei as minhas funções com zelo profissional e dedicação. Nunca tive qualquer tipo de problema nem qualquer processo disciplinar até ao dia em que comecei a trabalhar por flexibilidade de horário.

(...) Assim, coloquei a flexibilidade de horário durante 2 anos, terminando este ano em Maio, a qual coloquei um novo pedido. Conforme pode verificar na carta que me foi enviada, negaram um pedido que tenho direito por lei, o qual juntei o documento da junta de freguesia como coabito com os meus filhos e um documento como o meu marido está em Lisboa. Efectivamente deram-me a possibilidade de trabalhar no turno da manhã mas não dizem até quando? Pela lei, sei que durante o tempo X tenho direito a estar no turno solicitado. Sendo concedido pela empresa pode acabar a qualquer momento caso assim o entendam.

Em meu entender, trata-se de uma estratégia de não ter uma funcionária vinculada tanto tempo com o mesmo horário. Já no outro pedido que fiz, a empresa se no prazo de 20 dias não recebesse uma resposta afirmativa ou negativa o pedido era automaticamente aceite. Acontece que não recebi qualquer tipo de comunicação e no dia antes de começar no horário solicitado, enviei um e-mail onde dizia que, como não tinha recebido qualquer tipo de comunicação subentendia que o pedido tinha sido aceite e por conseguinte no dia seguinte iria trabalhar às 08H00, caso contrário estaria a faltar. Então foi-me enviado um e-mail a confirmar a flexibilidade de horário.

Posso afirmar que desde que comecei a trabalhar neste regime de horário tenho vindo a ser alvo de discriminação e perseguição. Passo a indicar alguns exemplos:

- No ano passado deixaram de me pagar os feriados. Apresentei queixa na ACT, e foram obrigados a pagar.*

– Em Novembro do ano passado fui a uma acção de formação, em ..., uma semana, onde recebi uma carta que me davam transporte na ida, alojamento e transporte no regresso. Pedi ao meu pai para me levar e trazer todos os dias. A acção de formação começava às 09H00 e terminava às 18H00. Como estava a usufruir da flexibilidade de horário das 08H00-16H00, em Agosto desse ano, foi-me pago, a pedido da ACT as duas horas que fazia a mais, por dia.

– Todos os meus colegas, que solicitavam dias para gozar respeitante a trabalho de feriados eram sempre autorizados. Os meus foram sempre negados.

(...) Estive até finais de Junho de Baixa Médica apesar da ... ter aberto em Abril pois fiquei bastante afectada. Durante esses meses estive medicada com um antidepressivo Digssim e Lexotan. Fui a várias juntas médicas, a ..., onde o veredicto era prolongar a baixa.

Em Junho, quando comecei a trabalhar as coisas continuaram a não me correr bem. Comecei a receber cartas de deslocação temporárias para Formação, a primeira foi para ... (que ficou sem efeito pois essa ... deixou de pertencer à região do meu director), a seguinte foi para ... que teria que ficar lá 5 dias seguidos pois era o mesmo molde, davam-me transporte na ida, alojamento e no regresso. Nesse período o meu marido estava em Lisboa, então contactei a comissão de trabalhadores que tornou o meu caso público na comunicação social.

No espaço de 2 meses já tive 2 processos disciplinares nos quais fui sancionada: No primeiro com 8 dias de suspensão e perda de vencimento e no segundo com 3 dias de suspensão com perda de vencimento.

Desde que comecei a trabalhar tenho vindo a ser assediada por um colega que veio da ... desempenhando funções de chefe de recepção apesar de ser recepcionista de 1ª. Tem-me dito as seguintes frases que as tenho memorizadas na minha cabeça: “Sou uma egoísta, só penso em mim” (por estar no turno manhã).

“Sou uma vergonha para o ... e um mau exemplo pois assim todas mães faziam como eu.

Mais tarde ou mais cedo vou ser despedida pois não querem

funcionárias como eu.

Havia do governo mudar para assim acabarem com a flexibilidade de horário, ele é que não tem feito para isso”.

Face a estas e outras palavras já dei conhecimento, por escrito, às pessoas que estão responsáveis pela ... Disseram que iriam falar comigo e com a pessoa em questão mas até agora não aconteceu.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, diploma que aprova a Lei Orgânica da CITE, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à protecção da parentalidade e à conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, no sector privado, no sector público e no sector cooperativo.

2.1.1. A alínea a) do artigo 3.º do referido decreto-lei, dispõe que compete à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria, emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo Serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria.

2.2. É importante referir que, nos termos do n.º 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho, incumbe ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação.

2.3. E que nos termos do n.º 6 do citado artigo *o disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.*

2.4. Assim sendo, é dever da entidade empregadora afastar quaisquer indícios de discriminação por motivo de protecção na parentalidade.

2.4.1. Resulta dos factos descritos na queixa apresentada pela Trabalhadora e corroborados pela Comissão de Trabalhadores do ..., constante no Comunicado de imprensa n.º 1/2010, objecto do presente parecer, que está aqui em causa um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível e denunciadas práticas de constante humilhação, pressão e desvalorização profissional, situações que configuram alegadamente um verdadeiro assédio moral.

2.4.2. O artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, dispõe que, no seu n.º 1, alínea *b)*, todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

À organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

2.5. No que se refere à legislação comunitária destacamos as seguintes directivas:

2.5.1. A Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação

e promoção profissionais e às condições de trabalho, que no n.º 1 do artigo 2.º estabelece que o princípio da igualdade de tratamento, na aceção das disposições adiante referidas, implica a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, quer directa, quer indirectamente, nomeadamente pela referência à situação matrimonial ou familiar.

2.5.2. O n.º 2 do mencionado artigo define assédio: sempre que ocorrer um comportamento indesejado, relacionado com o sexo de uma dada pessoa, com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.

2.5.3. O n.º 3 desse mesmo artigo refere que o assédio e o assédio sexual, na aceção da presente directiva, são considerados discriminação em razão do sexo e são, portanto, proibidos.

2.5.4. A Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação) consagra normas idênticas às referidas nos pontos anteriores, respectivamente, no seu artigo 2.º, n.º 1, alínea c).

2.5.5. A Resolução A5 – 0283/2001 – Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho – onde, para além do mais, chama atenção para as consequências devastadoras do assédio moral, quer para o trabalhador quer para a sua família, que frequentemente necessitam de assistência médica e terapêutica, e que induz aqueles a ausentarem-se do trabalho ou a demitirem-se; e sublinha que as medidas de luta contra o assédio moral no trabalho devem ser consideradas como um elemento importante dos esforços destinados a melhorar a qualidade do emprego e as relações sociais no local de trabalho, que contribuem também para lutar contra a exclusão social

(Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02-02-2009, processo 0843819, em www.dgsi.pt).

- 2.5.6.** A legislação nacional ordinária consagra nos artigos 24.º, 25.º n.º 1 e 29.º n.º 1 do Código do Trabalho, respectivamente, o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, a proibição de discriminação e a inclusão neste conceito do assédio a trabalhador.
- 2.6.** Visando a transposição dos referidos princípios constitucionais para a realidade do mundo, e dos direitos laborais, bem como a criação de mecanismos de actuação que viabilizem a aplicação prática de tais normas e princípios, emitimos o competente parecer.

O caso em concreto

Quanto ao pedido de trabalho em horário flexível

- 2.7.** De acordo com a documentação junta ao processo, o pedido de horário flexível foi entregue à entidade empregadora em 31 de Maio de 2010 e recebido em 3 de Junho de 2010, a resposta ao seu pedido foi entregue em mão à Trabalhadora no dia 26 de Junho de 2010, aquando do seu regresso ao trabalho, já decorridos os vinte dias desde a recepção do pedido, conforme alega a Trabalhadora na sua queixa.
- 2.8.** Para os trabalhadores com responsabilidades familiares, abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se, actualmente, estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 2.9.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

- 2.10.** Para o exercício do referido direito, estabelece o n.º 1 do mesmo artigo 57.º que o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Declaração da qual conste:
 - i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação (...).*
- 2.11.** O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, devendo a decisão ser comunicada por escrito ao trabalhador no prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, de acordo com o n.º 3 do referido preceito legal, sob pena de incorrer na prática de contra-ordenação grave, nos termos previstos no n.º 10 do referido artigo.
- 2.12.** 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.
- 2.13.** 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 trabalhador implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.
- 2.14.** Com efeito, no caso em concreto, é a própria entidade empregadora que acaba por admitir que não submeteu o processo à apreciação da CITE por considerar que o pedido formulado pela Trabalhadora consubstancia *um pedido de horário fixo e que não se trata de flexibilidade de horário, mas sim de isenção de trabalho por turnos e em horário nocturno e a Empresa decidiu por mera liberalidade, conceder à trabalhadora horário fixo.*

- 2.15.** Salvo o devido respeito, não podemos concordar com esta posição uma vez que a entidade empregadora faz um errado e deficiente enquadramento da situação e das normas legais aplicáveis.
- 2.16.** Na verdade, a entidade empregadora não tem o poder discricionário de decidir quando é que deve ou não submeter o processo à CITE, nem substituir-se a esta nas suas análises e interpretações.
- 2.17.** Efectivamente, em termos teóricos, a entidade empregadora recusou o pedido da trabalhadora ao não se vincular ao horário flexível solicitado, pelo período de dois anos, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, muito embora, aparentemente, na prática, tenha autorizado o pedido formulado pela Trabalhadora, uma vez que decidiu conceder-lhe a possibilidade de trabalho em horário fixo no turno da manhã, com entrada às 8h da manhã, sendo a hora de saída às 16h30m em 3 dias da semana e às 16h00m em 2 dias da semana, sempre com 30 minutos de pausa para almoço, a definir pela sua hierarquia.
- 2.18.** Ora, no que se refere à questão formal, segundo a qual a entidade empregadora considera que a Trabalhadora pretende que lhe seja concedido um horário fixo e não um horário flexível, convém salientar que a Trabalhadora demonstrou ter solicitado que lhe fossem atribuídos horários de trabalho entre as 8:00 horas e as 17:00 horas, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.19.** É de realçar ainda que, dentro das margens móveis de entrada e saída e dos períodos de presença obrigatória que constituem o horário flexível, é sempre possível cumprir um horário fixo, que, na verdade, é quase sempre pedido pelo trabalhador, no interesse do empregador, tal como aconteceu.
- 2.20.** Assim, considerando que a requerente Trabalhadora preencheu todos os requisitos formais a que aludem os normativos supracitados, ter-se-á

dado deferimento tácito do seu pedido de horário flexível, nos termos das alíneas *a)* e *c)* do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.21. Ora, a entidade empregadora não cumpriu com a formalidade essencial e obrigatória do dever de submeter o processo à apreciação da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, acompanhado de cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador, pelo que, nos termos das citadas alíneas *a)* e *c)* do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não submeter o processo à apreciação da CITE dentro do prazo previsto no n.º 5.

2.22. Cumpre referir que constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 10 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.23. Por último, importa referir que a empresa deve, na medida do possível, organizar turnos de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, de acordo com o n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, deve proporcionar aos trabalhadores condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, de acordo com o n.º 3 do artigo 127.º, e deve elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea *b)* do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, constituindo contra-ordenação grave a violação do disposto no mencionado n.º 2 do artigo 212.º.

2.24. Neste sentido, e para além dos normativos destinados à protecção da parentalidade, o conjunto legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, aponta para a necessidade da reorganização da actividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.

Por outro lado,

- 2.25.** Está actualmente previsto como dever do empregador, no artigo 127.º, n.º 1, alínea c) e n.º 3 do Código do Trabalho, nomeadamente *proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral e proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.*
- 2.26.** Acontece, porém, que a entidade empregadora, na sua resposta, não demonstrou que se encontrava a criar as condições para uma melhor conciliação entre trabalho, vida familiar e privada, propondo esquemas de horário flexível no interesse da empresa e da trabalhadora, limitando-se apenas a alegar que, no que diz respeito às constantes deslocações para formação profissional, trata-se de uma questão inexistente, porquanto a trabalhadora esteve em formação na ..., no período entre 19 a 23 de Agosto, *sempre no turno da manhã.*
- 2.27.** Perante os argumentos aduzidos pela entidade empregadora, na sua resposta, e comparando com a situação actual agora descrita pela Trabalhadora no seu ultimo *e-mail*, verificamos que não houve alterações, a controvérsia permanece e a empresa não se mostra disponível para lançar mão de medidas e procedimentos para ultrapassar as questões levantadas pela Trabalhadora, por forma a permitir à Trabalhadora, que tem dois filhos, com 3 e 6 anos de idade, a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.
- 2.28.** Dito por outras palavras, não ficou demonstrado por parte da entidade empregadora existir a vontade em adoptar políticas e, por sua vez, definir procedimentos para assim evitar eventuais casos de alegado assédio e ou discriminação no local de trabalho.
- 2.29.** A situação descrita pela Trabalhadora no seu último e-mail, corroborada com a informação prestada pela Comissão de Trabalhadores do ...,

chega-se à conclusão, salvo o devido respeito e melhor entendimento, de que a entidade empregadora praticou determinadas medidas que indiciam a existência de um procedimento discriminatório e certamente que prejudicaram de modo desproporcionado a referida Trabalhadora por ver impossibilitada a efectiva conciliação entre a vida profissional e familiar.

2.30. Contudo, esta situação prolongada é apta a criar na Trabalhadora sofrimento moral, angústia, perda da auto-estima, ferindo a sua dignidade como Trabalhadora e mesmo como pessoa. E foi o que sucedeu: a repercussão da situação na saúde psíquica da Trabalhadora queixosa traduziu-se em depressão, esgotamento nervoso, a ponto de ter de recorrer a assistência médica.

2.31. Com efeito, se é certo que compete ao empregador determinar, dirigir e orientar a actividade do trabalhador que se lhe encontra subordinado, que trabalha sob as ordens, direcção e fiscalização do empregador (artigo 11.º do Código do Trabalho), não deve olvidar-se que o poder de direcção de que goza o empregador não pode significar a violação dos direitos fundamentais de que goza o trabalhador enquanto cidadão, impondo-se a ponderação dos interesses em presença, devendo procurar-se a concordância prática dos interesses envolvidos através do princípio da proporcionalidade, na sua dimensão de necessidade, adequação e proibição de excesso. (Cfr. Acórdão já citado do Tribunal da Relação do Porto, de 02-02-2009, processo 0843819, em www.dgsi.pt).

2.32. Por último, urge impedir a ocorrência de alegadas e denunciadas práticas que podem eventualmente resultar em assédio moral e, caso elas ocorram, garantir a aplicação das medidas mais adequadas para resolver o problema e impedir a sua repetição.

No fundo o que se pretende é encorajar a elaboração e aplicação de políticas e de práticas que permitam criar ambientes de trabalho isentos

de indícios de assédio moral em que mulheres e homens respeitem mutuamente a sua integridade humana – tal como as Empresas.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Ao abrigo da competência estabelecida na alínea *a)* do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro – diploma que aprova a Lei Orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – a CITE é de parecer que: o pedido de flexibilidade de horário, apresentado pela trabalhadora ..., se considera tacitamente deferido e por isso é aceite nos seus precisos termos, em virtude de a entidade empregadora ..., S.A., não ter cumprido com as formalidades essenciais e obrigatórias do dever de comunicar à Trabalhadora a intenção de recusa no prazo de vinte dias após a recepção do pedido e de submeter o processo à CITE, nos termos das alíneas *a)* e *c)* do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, constituindo contra-ordenação grave, nos termos do n.º 10 do citado artigo.
- 3.2.** A CITE recomenda à entidade empregadora que elabore, como deve, o regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com o n.º 3 do artigo 127.º, a alínea *b)* do n.º 2 do artigo 212.º e o n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, de modo a permitir aos/às seus/as trabalhadores/as a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consignada na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
- 3.3.** A CITE é de parecer que tanto os factos descritos pela Trabalhadora, ora queixosa, assim como os factos denunciados pela Comissão de Trabalhadores do ..., resulta a existência de fortes indícios de um procedimento discriminatório praticado pela entidade empregadora ..., S.A.

- 3.4.** Afigura-se-nos que o procedimento a ter-se verificado visava atingir a Trabalhadora ..., pelo que, o assédio moral (a subsistir) baseado em factor de discriminação constitui uma contra-ordenação muito grave, nos termos do n.º 4, do artigo 29.º do Código do Trabalho, e pode consubstanciar uma acumulação de infracções, susceptível de ser devidamente averiguada pela Autoridade para as Condições de Trabalho – ACT.
- 3.5.** Assim, a CITE delibera, para efeitos da alínea g) do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 124/2010 de 17 de Novembro, notificar o presente parecer à ACT e, notificar de igual forma, a Trabalhadora e a sua Entidade Empregadora.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13 DE DEZEMBRO DE 2010, COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO APRESENTADA PELAS REPRESENTANTES DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA E DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL:

A CIP e CCP votam a favor da conclusão 3.1. do Parecer, no sentido de entender que o pedido de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora ... se encontra tacitamente deferido e, por isso, aceite nos seus precisos termos.

A CIP e a CCP não concordam, no entanto, com as restantes conclusões, as constantes dos pontos 3.3, 3.4 e 3.5, no sentido da existência de fortes indícios de procedimento discriminatórios praticados pela entidade empregadora (... , S.A.) bem como a respectiva notificação do Parecer à ACT.