

PARECER N.º 263/CITE/2012

Assunto: Queixa sobre conciliação da atividade profissional com a vida familiar
– horário flexível
Processo n.º 1038 – QX/2012

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 13 de novembro de 2012 da trabalhadora ..., trabalhadora no Centro Hospitalar ..., uma queixa, na qual solicita a intervenção desta Comissão, por ter feito um pedido de flexibilidade de horário à sua entidade patronal, que não foi atendido.

1.2. A trabalhadora, mãe de um menor de 6 anos, possui a categoria profissional de “Assistente Operacional” e trabalha em regime de trabalho por turnos.

1.3. Vem solicitar que a entidade empregadora lhe fixe um horário de trabalho no período entre as 8h e as 17h.

1.4. Documentos anexos ao processo:

- Assento de Nascimento n.º 6606 do Ano de 2012.
- Atestado emitido pela Junta de Freguesia de ... de 04 de setembro de 2012 em como a requerente habita em comunhão de mesa e habitação com o menor.
- Declaração emitida pelo Agrupamento de Escolas de ... – ... de 6 de setembro de 2009 que atesta que o menor se encontra inscrito no 1º ano da Escola EB do ...

- Declaração da entidade patronal do cônjuge, de 11 de setembro de 2009 em como este é funcionário da ..., exercendo funções como encarregado de balcão no horário das 6h às 14h e das 17h às 19h.

1.5. Da exposição da trabalhadora requerente à CITE consta o seguinte, que se transcreve:

“Exmos. Senhores:

Venho por este meio dar continuidade ao assunto que expus telefonicamente.

..., Assistente Operacional na Pediatria com o n.º mecanográfico ..., no Centro Hospitalar ..., mais propriamente no Hospital ... em ..., com contrato individual de trabalho por turnos desde 1999.

A 16 de setembro de 2012 entreguei no Serviço de Recursos Humanos desta Instituição, pedido de horário flexível de trabalho, em virtude de ter um menor de 6 anos de idade e não ter horário compatível com o da escola.

Não obtendo resposta por parte da Instituição, a 20 de fevereiro de 2012, entreguei novo pedido. Sem resposta.

A 14 de setembro de 2012 voltei a entregar pedido de horário flexível ao abrigo do art.º 57 do Código de Trabalho (em anexos), juntamente com Certidão de Nascimento do meu filho (em anexos), Atestado da Junta de Freguesia do Agregado Familiar (em anexos), Declaração do Agrupamento de Escolas de ... com o horário Escolar do menor (em anexos) e Declaração da entidade patronal do pai com o seu horário de trabalho (em anexos).

A 15 de outubro informaram-me, verbalmente, que é política do Hospital aceitar todos os pedidos, mas que de momento não têm onde me colocar e nem

mesmo quando isso será possível, uma vez que existe muitas trabalhadoras em horário de amamentação.

Venho por este meio autorizar-vos intervenção jurídica à Entidade em questão, para que se possa resolver esta situação, que já se arrasta à mais de um ano, e que muito tem dificultado a minha vida familiar/trabalho uma vez que me é difícil acompanhar o meu filho no seu percurso escolar por incompatibilidade de horários, quer dos meus, do pai e mesmo da escola.”

1.6. Após interpelação da CITE, a entidade empregadora veio informar o seguinte:

“É política deste Centro Hospitalar tentar conciliar o mais possível a vida familiar com a atividade profissional dos seus colaboradores (...).”

“(...) sendo que a sua atividade se desenvolve, maioritariamente, 7 dias por semana, 24 horas por dia, pelo que o número de posto de trabalho da carreira assistente operacional com horário fixo entre as 08.00 e as 17.00 é meramente residual.”

“Sempre que surge uma vaga nos serviços que funcionam com horário definido entre as 08.00 e as 17.00 horas, tentamos satisfazer os trabalhadores que têm necessidade daquele horário por razões familiares, através de uma transferência para estes serviços.”

“A situação da queixosa aguarda o surgimento de uma vaga num posto de trabalho, com o horário pretendido (...).”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º n.º 1 da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“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.

E no n.º 2, replicado no n.º 1 do artigo 33.º do Código do Trabalho que: “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. 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, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.4. No mesmo sentido segue a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que, no seu Considerando 21 garante 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.”

2.5. No caso em análise adquire importância cimeira o artigo 57.º n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho que concretiza que a solicitação de horário flexível deve ser enviada ao empregador, por escrito, com antecedência de 30 dias (...) tendo este que responder, também por escrito, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido.

2.6. Ora, tal trâmite não foi seguido uma vez que a entidade empregadora não remeteu resposta a nenhum dos pedidos realizados pela trabalhadora, tendo ignorado os dois primeiros pedidos e respondido verbalmente ao terceiro, desrespeitando deste modo o preceituado no n.º 3 do artigo 57.º.

2.7. Do mesmo modo que não remeteu o processo à CITE, como resulta do n.º 5 do artigo supramencionado:

“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.”

2.8. Assim, ao abrigo do n.º 8 alínea a) *“considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhadora nos seus precisos termos, no caso de não comunicar a intenção da recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido.”*

2.9. É, pois, de considerar o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível tacitamente aceite pela entidade empregadora.

2.10. Assinalar, por fim, que o comportamento do empregador constitui contra ordenação laboral grave, à luz do disposto no n.º 10 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, e de acordo com o artigo 3.º alínea e) da lei orgânica da CITE, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, esta Comissão delibera emitir parecer no sentido de:

3.1.1. Considerar que o pedido de horário flexível da trabalhadora ... foi tacitamente aceite pela entidade empregadora, de acordo com as alíneas a) e c) do n.º 8 do artigo 57.º e do n.º 3 do mesmo artigo.

3.1.2. Encaminhar o processo para a Autoridade das Condições do Trabalho para que, dentro das suas competências inspetivas, garanta que o horário requerido pela trabalhadora é, de facto, praticado e para que levante auto de notícia à entidade empregadora, pela prática das contra ordenações laborais graves previstas no artigo 57.º n.º 3, 5 e 10 do CT.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 20 DE DEZEMBRO DE 2012**