



## PARECER N.º 122/CITE/2013

**Assunto:** Pedido de Flexibilidade de Horário apresentado pela Trabalhadora ...  
Entidade Empregadora – ...  
Processo n.º 208 – QX/2013

### I – OBJETO

- 1.1. Em 27 de fevereiro de 2013 a CITE recebeu da requerente trabalhadora, ora queixosa, ..., uma queixa referente ao seu pedido de horário flexível, junto da sua entidade Empregadora Lar de Idosos "...", titular da categoria profissional de cozinheira, nos seguintes termos:
- 1.2. “Sou cozinheira no Lar de idosos "...” desde 2009, e sou mãe solteira de um menino de 3 anos de idade, ...”.
- 1.3. “Apesar de não ter apoio por parte do pai do meu filho, sempre tive uma senhora amiga que me ajudou muito, ficando com ele durante os fins de semana e sempre que era necessário por imposição do serviço. É uma verdadeira fada madrinha que tenho, mas é uma senhora com muitos problemas de saúde, e já há muito que me avisa de que já não tem energia para ficar tanto tempo com o meu filho. Apesar de a ouvir queixar, sempre fui pedindo para ficar com ele, no entanto em janeiro/13, ela avisou-me que não pode mesmo ficar, pois a saúde dela está mesmo muito debilitada e que eu não posso continuar com esta situação”.



- 1.4.** “No dia 23/01/2013, enviei uma carta à minha patroa a pedir que fixasse as minhas folgas, que são rotativas, aos sábados e domingos, para poder ficar com o meu filho. Na realidade apesar de ter pedido com base na lei que regulamenta a flexibilidade de horário, não pedi qualquer alteração ao meu horário de trabalho. Pois apesar de também ter alguma dificuldade em conciliar os horários de saída do infantário do meu filho, às 18:30 h com o meu, às 19.30 h, conto com uma colega minha que sai mais cedo, o ir buscar, e ficar com ele em minha casa até eu chegar. Também não pedi ajuste de horário diário, já com receio de estar a pedir muito, e uma vez que a prioridade é a questão dos fins de semana”
- 1.5.** “A minha entidade patronal, não aceita o meu pedido, com base no facto de eu ser a única cozinheira. Ora eu não me conformo com esta explicação, porque eu não trabalho 7 dias por semana, logo a empresa tem quem me substituíra, e quem me pode substituir nas situações de folgas, baixas médicas, férias, etc, também pode substituir-me aos fim de semana”
- 1.6.** “A empresa alega a impossibilidade, também com base na importância do meu trabalho para o funcionamento do lar, no entanto aos fins de semana o trabalho é exatamente o mesmo, e nas minhas folgas a importância do meu trabalho é igualmente vital.”
- 1.7.** “Sendo um trabalho tão importante ao funcionamento do lar também não se compreende porque sou substituída pelas auxiliares, quando estou de folga. Também não compreendo porque não existe outra cozinheira a fazer as minhas folgas”.



- 1.8.** “Penso que a empresa aproveita-se do trabalho de todas as funcionárias, independentemente da categoria, e pode perfeitamente encontrar soluções para a minha situação, mas prefere não o fazer na esperança que eu acabe por me despedir, pois será a única opção que terei se continuar sem encontrar forma de resolver esta situação”.
- 1.9.** “Atendendo ao exposto venho solicitar o vosso parecer de forma a verificar a legalidade desta recusa e se devo ou não acatar a decisão da empresa”.
- 1.10.** Em 25 de março de 2013, a trabalhadora remete a devida autorização a fim de a CITE contactar a entidade empregadora, para efeito do cumprimento do princípio do contraditório.
- 1.11.** Importa informar que contactada a entidade empregadora se confirma, portanto, a não remessa por parte da entidade patronal do processo para apreciação à CITE, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora, tal como dispõe o artigo 57.º, n.º 5 do Código do Trabalho.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que *a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes*.
- 2.2.** Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) 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.** Para execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56.º – *horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares* – 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 flexível...*
- 2.4.** Nos termos do n.º 2 mesmo artigo, por horário flexível entende-se *aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e que é elaborado pelo empregador de modo a:*
- 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;*
- 2.5.** Nos termos do artigo 57.º, n.º 1 do Código do Trabalho, *o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário flexível, deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com antecedência de 30 dias, indicando o prazo previsto, dentro do aplicável, e declarando que o filho vive com ele em comunhão de mesa e habitação.*



- 2.6.** No caso concreto em apreciação, a trabalhadora, ora queixosa, ..., remeteu à sua entidade patronal, em 23/01/2013, a solicitação para laborar em horário flexível e que foi rececionada pela entidade empregadora.
- 2.7.** A entidade empregadora recusou o pedido, comunicando esta recusa por carta datada de 13/02/2013.
- 2.8.** A entidade empregadora não remeteu para apreciação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o processo, nem tão pouco cópia do pedido da trabalhadora e o fundamento da intenção de o recusar.
- 2.8.1.** Verifica-se, por isso, o incumprimento do artigo 57.º, nº 5 do Código do Trabalho.
- 2.9.** Nos termos do artigo 57.º, n.º 8, al. c) *considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos precisos termos em que é formulado, em caso de não submissão do processo à apreciação da CITE dentro do prazo.*
- 2.10.** Assim, o pedido de horário flexível da trabalhadora, ora queixosa, ... deve ser considerado como tacitamente aceite pela sua entidade empregadora ...
- 2.11.** Entretanto a CITE teve conhecimento, através de contacto telefónico estabelecido com a requerente queixosa, que esta estaria a ser alvo de um processo disciplinar com vista ao despedimento promovido pela sua entidade empregadora.



- 2.12. Cumpre salientar que, nos termos do n.º 7 do artigo 25.º do Código do Trabalho, “é inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório”.
- 2.13. E, que, nos termos das alíneas a) e d), do n.º 1 e n.º 2 do artigo 331.º do Código do Trabalho, considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de a trabalhadora exercer os seus direitos, no âmbito da proteção na parentalidade.
- 2.14. Acrescente-se ainda que o incumprimento do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pela entidade patronal, tal como se constata, constitui **contra ordenação laboral grave**, nos termos do artigo 57.º, n.º 10, daquele diploma legal.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, e de acordo com o disposto no artigo 3.º, al. e) da Lei orgânica da CITE, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26/03, a CITE delibera emitir parecer no sentido de 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 ..., não ter cumprido com a formalidade essencial e obrigatória do dever de submeter o processo à CITE, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.



- 3.2.** Remeter o processo à Autoridade para as Condições do Trabalho, para que, dentro das suas competência inspetivas, e nos termos considerados convenientes, assegure que:
- a) Este direito da trabalhadora é exercido, de facto;
  - b) A entidade empregadora ... seja objeto de levantamento de auto de notícia, pela prática das contra ordenações laborais graves previstas no artigo 57.º, n.º, 5 e 10 do Código do Trabalho.
- 3.3.** Remeter cópia do parecer à trabalhadora e à entidade patronal, recomendando a esta que reconheça a aceitação tácita do horário flexível.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE MAIO DE 2013, TENDO O REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:**

***“DECLARAÇÃO DE VOTO***

***CIP***

*Na sequência da apreciação do Processo n.º 208 – QX/2013 da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), a CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL votou favoravelmente o referido processo por se ter verificado o deferimento tácito do mesmo”.*