

**PARECER N.º 403/CITE/2014**

**Assunto:** Pedido de Flexibilidade de Horário apresentado pela trabalhadora ... - ...  
Processo n.º 596 – QX/2014

**I – OBJETO**

**1.1.** Em 14 de julho de 2014, a CITE recebeu uma queixa da trabalhadora identificada no assunto em epígrafe, a exercer funções de assistente operacional no ..., nos seguintes termos: *“(...) Na sequência da minha conversa telefónica com a vossa funcionária ..., envio-vos em anexo o pedido de horário flexível que remeti aos recursos humanos, no dia 20 de maio de 2014, da minha entidade patronal, ..., e a intenção de recusa que me foi remetida após o prazo legal de 20 dias, no dia 12 de junho de 2014.*

*Venho por este meio apresentar a minha queixa em relação a esta situação e autorizar que entrem em contacto com a minha entidade patronal uma vez que para além de terem ultrapassado o prazo legal também não tenho conhecimento que tenha sido pedido um parecer prévio.*

*Os documentos e atestados médicos relativos às doenças dos meus filhos encontram-se na posse do ... Com os melhores cumprimentos me despeço e agradeço a ajuda que possam dar. (...)*”.

**1.2.** A trabalhadora anexou o pedido de flexibilidade de horário solicitado ao ... no dia 20.05.2014, como se transcreve:

*“(...) Na qualidade de assistente operacional deste prestigiado hospital, o qual me orgulho de fazer parte, venho por este meio solicitar a V. Exa. a ponderação e a possível aceitação de um pedido de horário flexível.*

*Sou mãe de 3 crianças menores de 12 anos, uma das quais padece de doença crónica e outra tem um atraso no desenvolvimento psicomotor. Conforme está estipulado no n.º 1 do artigo 56.º do código de trabalho, o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente de 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, não sendo no entanto aplicada qualquer dedução salarial.*

*Dito isto gostava que considerasse o seguinte horário, a partir do dia 8 de julho 2014 uma vez que até essa data me encontro com horário próprio de licença de amamentação, das 8:30h as 12:30h e das 13:30h as 17:30 de segunda-feira a sexta-feira. Informo que me encontro disponível para uma sugestão da vossa parte para um horário que seja mais conveniente a vossa excelência desde que não afete os meus direitos e as minhas responsabilidades enquanto mãe.*

*Agradeço que tenha em consideração a minha situação e o facto de ser família monoparental e portanto não ter possibilidade de recorrer a ajuda de alguém que tome conta dos meus filhos adequadamente em horas noturnas ou fora do horário da creche e da escola, incluindo o fim de semana.*

*Em anexo junto os documentos e relatórios médicos comprovativos da minha situação. Sem outro assunto subscrevo-me com os melhores cumprimentos e aguardo uma resposta da vossa parte. (...)"*

- 1.3.** A entidade empregadora, relativamente a este pedido, notifica a trabalhadora por carta datada de 12.06.2014, como segue:

*"(...) Assunto: Horário flexível*

*Serve o presente para notificar V. Exa. que, por despacho da Dra. ..., datado de 11 de junho de 2014, o pedido de atribuição de horário flexível foi indeferido, considerando as exigências imperiosas de funcionamento do hospital tendo em conta, designadamente, a redução de efetivos no grupo profissional de assistentes operacionais - 40 na presente data e 16 por aposentação que se aguarda.*

*Mais se informa que nos termos do supra referido despacho "(...) serão dadas orientações ao serviço para que, na medida de possibilidade do seu*

*funcionamento, as escalas desta colaboradora possam ser adaptadas às suas necessidades particulares.”.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*A Diretora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos*

*... (...).”.*

- 1.4.** Na sequência da queixa apresentada pela trabalhadora, a CITE solicitou informação à entidade empregadora, que no âmbito do contraditório, respondeu à CITE:

*“(...) O ..., notificado para prestar informação que tiver por conveniente quanto à queixa apresentada pela n/ colaboradora ..., no que concerne ao indeferimento do horário flexível, vem dizer o seguinte:*

*a) A colaboradora foi admitida em 01/10/2007, como Assistente Operacional, encontrando-se vinculada em regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado;*

*b) Em 20/05/2014 deu entrada no Serviço de Gestão de Recursos Humanos do ..., um pedido apresentado pela Sra. ..., em que, em suma, vem solicitar a atribuição de horário flexível, ao abrigo do art.º 56.º do C. de Trabalho, propondo o seguinte horário: de 2.ª f a 6.ª f, das 8h30 às 12h30 e das 13h30 às 17h30;*

*c) Para tanto, alega ser progenitora de três crianças menores de 12 anos, sendo que uma padece de doença crónica e outra de atraso no desenvolvimento psicomotor; acresce que é família monoparental não tendo possibilidade recorrer a ajuda externa para tomar conta dos filhos, em horas noturnas ou fora do horário da creche e da escola, incluindo o fim de semana;*

*d) Por despacho da Dra. ..., datado de 11/06/2014, e comunicado à colaboradora, para o seu domicílio, em 12/06/2014, por carta registada, foi o mesmo indeferido, considerando as exigências imperiosas de funcionamento do hospital, tendo em conta, designadamente, a redução de efetivos no grupo profissional de assistentes operacionais - 40 na presente data e 16 por aposentação que se aguarda.*

*e) De igual forma, foi a colaboradora informada que, nos termos do supra referido despacho “(...) serão dadas orientações ao serviço para que, na medida de*

*possibilidade do seu funcionamento, as escalas desta colaboradora possam ser adaptadas às suas necessidades particulares. “*

*f) O processo não foi remetido à CITE, nos termos do disposto no n.º 5 do art.º 57.º do C. de Trabalho, visto o pedido apresentado pela colaboradora não consubstanciar, salvo melhor opinião, um horário flexível, mas sim um horário fixo com intervalo de descanso, visto que, não existia a possibilidade da colaboradora poder escolher, as horas de início e de termo do período normal de trabalho - n.º 2 do art.º 57.º;*

*g) Acresce que, segundo o disposto no n.º 3 do art.º 56.º do C. de Trabalho, o mesmo não indicava um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário e 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;*

*h) Mais se informa, que a colaboradora encontra-se integrada no serviço de Hematologia, onde a prestação de cuidados é efetuada de forma contínua a doentes do foro Hemato-Oncológico, sendo as equipas divididas por turnos, o que permite a continuidade de cuidados, sendo que um regime de trabalho diferente com interrupção de uma hora, implicaria instabilidade sem benefícios na eficácia e eficiência do trabalhador.*

*i) Ainda se informa que a colaboradora subscreveu contrato de trabalho em que nos termos do n.º 1 da cláusula terceira, relativa ao período de trabalho, aquela obriga-se a prestar 40 horas de trabalho semanal, distribuídas por cinco dias consecutivos, em obediência ao horário determinado pelo ... e em vigor, designadamente, o do serviço de colocação, de acordo com a organização, esquema, escala de funcionamento e segundo a modalidade que vigorar, podendo ser flexível, rígido, desfasado, de jornada contínua ou por turnos.*

*j) Não obstante, o ... enquanto entidade empregadora deu orientações ao serviço onde a colaboradora se encontra alocada para dentro da medida do possível pudessem ser adequados os horários às necessidades familiares daquela, possibilitando, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, cumprindo, assim, o disposto na al. a) do n.º 2 do art.º 212 do C. de Trabalho;*

*k) De salientar que, o ... sofre de diversos constrangimentos legais quanto à contratação de pessoal, ao que acresce a redução de efetivos no grupo profissional a que a colaboradora pertence, decorrentes das aposentações.*

*Nestes termos, e considerando que, a proposta de horário apresentada pela colaboradora, não consubstanciava um pedido de horário flexível, nos termos previstos no Código de Trabalho, o pedido não foi submetido para parecer na CITE; acresce que, em momento algum, foi a colaboradora impedida de prestar a assistência devida aos filhos menores.*

*Em face do exposto, requer-se que a queixa apresentada pela colaboradora seja arquivada, por ausência de fundamento.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*O Presidente do Conselho de Administração*

*... (...).”*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Diretiva 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 atividade profissional determina que devem “(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.
- 2.2.** A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...).”

**2.3.** Neste contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(…) b) *Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;*

“(…) d) *Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

“(…) h) *Promover a igualdade entre homens e mulheres (…)*”.

**2.3.1.** Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(…) 1. *Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*  
2. *Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (…)*”.

**2.3.2.** No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

“(…) 1. *Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

a) (…);

b) *A 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;*

c) (…)

**2.3.3.** E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “Família”:

*“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)”* e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”,

*“(...) 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.(...)”*.

**2.4.** Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe “Proibição de discriminação”:

*“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)”*. (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

**2.4.1.** O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “Parentalidade”, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos do Capítulo I Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

*“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

*2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)”*

**2.4.2.** No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, disciplina:

*“(...) n.º 1 – “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”.*

*n.º 2 – “Entende-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”.*

*n.º 3 – “O horário flexível, a elaborar 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”.*

*n.º 4 – “O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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”.*

**2.4.3.** Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “*Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível*” dispõe:

*“(...) n.º 1 – 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:*

*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 (...)

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.

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 entidade referida no número anterior, 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 referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...).”

**2.4.4.** Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“(…) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

**2.4.5.** E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(…) a) (…);

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (…)*”.

**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, o horário pretendido, 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 constitui família monoparental, exerce as funções de assistente operacional no Serviço de Hematologia, requereu à sua entidade empregadora, em 20.5.2014, para laborar em horário flexível, de segunda a sexta-feira das 8:30 h às 17:30 h, intervalo de descanso das 12:30 às 13:30h, por ter ao seu exclusivo cuidado três filhos menores de 12 anos de idade, um deles padecendo de doença crónica, outro “(…) *de atraso no desenvolvimento psicomotor (…)*”.

**2.7.** A entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa da prática deste horário, no dia 12 de junho, após o prazo legal de 20 dias, verificando-se o incumprimento do artigo 57.º, n.º 3 do Código do Trabalho, que impõe à entidade empregadora que comunique ao/à trabalhador/a a sua decisão no prazo de 20 dias contados a partir da data de receção do pedido.

- 2.8.** Para além disso, a entidade empregadora não remeteu para apreciação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) o processo, nem tão pouco cópia do pedido da trabalhadora e o fundamento da intenção de o recusar, e, até à presente data a trabalhadora não se encontra a gozar o horário flexível requerido, conforme a CITE apurou informalmente junto da entidade empregadora.
- 2.9.** Na sequência do exposto, verifica-se o incumprimento do artigo 57.º, n.ºs 4 e 5 do Código do Trabalho, e, nos termos do artigo do artigo 57.º, n.º 8, al. a) considera-se que o empregador aceita o pedido da trabalhadora nos precisos termos em que é formulado.
- 2.10.** Por outro lado, nos termos do artigo 57.º, n.º 8, al. c) considera-se que o empregador aceita o pedido da trabalhadora nos precisos termos em que é formulado, em caso de não submissão do processo à apreciação da CITE dentro do prazo.
- 2.11.** Deverá, assim, o pedido de horário flexível da trabalhadora, ora queixosa, ser considerado como tacitamente aceite pela sua entidade empregadora.
- 2.12.** Acrescente-se ainda que o incumprimento dos n.ºs 3 e 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pela entidade empregadora, tal como se constata, constitui contra ordenação laboral grave, nos termos do artigo 57.º, n.º 10, daquele diploma legal.
- 2.13.** Tendo como consequência, nos termos das alíneas a) e c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT, o deferimento tácito do pedido da trabalhadora nos seus precisos termos, cabendo à entidade empregadora a fixação em concreto do horário flexível.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.** Face ao exposto, conclui-se que o pedido da trabalhadora encontra-se deferido tacitamente, nos termos do disposto no n.º 8 do art.º 57.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE:
- 3.1.** 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 assistente operacional, se considera tacitamente deferido e por isso é aceite nos seus precisos termos.
- 3.2.** Remeter o processo à Autoridade para as Condições do Trabalho, para que, dentro das suas competências 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 n.º 10 do mesmo artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 3.3.** Remeter cópia do parecer à trabalhadora e à entidade empregadora recomendando a esta que reconheça a aceitação tácita do horário flexível.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 1 DE DEZEMBRO DE 2014**