

PARECER N.º 404/CITE/2014

Assunto: Parecer sobre queixa relativa a pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador/a 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 12.02.

Entidade empregadora: Centro Hospitalar...

Trabalhador: ...

Processo n.º 775 – QX/2014

I – OBJETO

1.1. Em 18 de agosto de 2014 a CITE recebeu uma queixa do trabalhador identificado no assunto em epígrafe, titular da categoria de Assistente Operacional, a exercer funções na Casa Mortuária da Unidade do Hospital ..., nos seguintes termos:

1.1.1. “(...) À:

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Rua Viriato, n.º 7 - 1.º, 2.º e 3.º andares

1050-233 LISBOA

..., Assistente Operacional, a exercer funções na Casa Mortuária da Unidade do Hospital ..., residente em ..., vem muito respeitosamente expor para a final requerer o seguinte:

1. O Expoente tem dois filhos menores de 11 e 3 anos de idade, estando os mesmos a frequentar a escola e pré-escola.

2. Com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

3. A progenitora, não tem condições no acompanhamento, conforme comprovou com declaração de horário de trabalho na empresa onde presta serviço.

4. Não têm apoio de outros familiares ou outras pessoas a quem possa confiar a guarda dos seus filhos, nomeadamente, após terminar o horário de funcionamento da instituição escolar.

5. Pelo que, o horário de trabalho que seria mais congruente com as necessidades do signatário, como progenitor responsável pelos filhos e, tendo em conta também as necessidades de serviço, seria a prática de horário de trabalho das 8.30 H às 12,30 H e das 13,30 H às 17,30 H de segunda a sexta-feira.

6. Para que tal seja viável, o Expoente desde já se mostra disponível para mudar de serviço no qual seja praticado o horário vindo de indicar de segunda a sexta-feira, no Hospital...

7. Não obstante o Signatário ter já solicitado à sua entidade empregadora tal pedido sustentado com todas as provas, em 30/05/2014, e tendo em conta as várias insistências que tem efetuado, o certo é que até à data ainda não obteve qualquer resposta sobre o indeferimento do pedido, e do qual fez recurso, conforme documentos comprovativos que anexa.

8. Dado, o atraso na decisão, o Signatário vem junto de V.^a Exas., solicitar a VI intervenção, pois a prática do horário que o Requerente está neste momento adstrito, lesa a necessidade de acompanhamento dos seus filhos. (...)

Nestes termos, certo da consideração que V.^a Exas. terão pelos fundamentos expostos, vem requerer a VI/ intervenção no sentido de ser garantido ao Requerente um horário de trabalho compatível com as necessidades de acompanhamento dos seus filhos menores.

Espera Deferimento

..., 14 de agosto de 2014

O Requerente (...)

1.1.2. E em 26.08.2014:

“ (...) À:

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

A/c. da Exma. Senhora Dra. ...

Rua Viriato, n.º 7 - 1., 2.º e 3.º andares

1050-233 LISBOA

Processo Ref. 775/QX/2014

..., Assistente Operacional, a exercer funções na Casa Mortuária da Unidade do Hospital ..., residente em ..., a fim de complementar o seu pedido, vem muito respeitosamente expor para a final requerer o seguinte:

- 1. O Expoente tem dois filhos menores de 11 e 3 anos de idade, estando os mesmos a frequentar a escola e pré-escola.*
- 2. Com quem vive em comunhão de mesa e habitação.*
- 3. A progenitora, não tem condições no acompanhamento, conforme comprovou com declaração de horário de trabalho na empresa onde presta serviço.*
- 4. Não têm apoio de outros familiares ou outras pessoas a quem possa confiar a guarda dos seus filhos, nomeadamente, após terminar o horário de funcionamento da instituição escolar.*
- 5. Pois, os pais do aqui Expoente encontram-se a trabalhar, e, como tal, sujeitos ao cumprimento de horários não compatíveis ao que cresce ainda não residirem em localidade próxima. E, os sogros, não reúnem condições de apoio, por um ainda se encontrar também na vida ativa, sujeito a horários rígidos e o outro elemento ter a seu cargo familiar idoso (mãe), que depende as 24 horas do dia de todos os cuidados, pois encontra-se acamada e completamente dependente.*

6. Acresce ainda que o Exponente tem um filho com problemas de saúde, que carece de cuidados especiais, conforme se comprova com os documentos que se anexam e se dão como reproduzidos para todos os efeitos legais.

7. Pelo que, o horário de trabalho que seria mais congruente com as necessidades do signatário, com progenitor responsável pelos filhos e, tendo em conta também as necessidades de serviço, seria a prática de horário de trabalho das 8.30 H às 12,30 H e das 13,30 H às 17,30 H de segunda a sexta-feira.

8. Para que tal seja viável, o Exponente desde já se mostra disponível para mudar de serviço no qual seja praticado o horário vindo de indicar de segunda a sexta-feira, no Hospital...

9. Não obstante o Signatário ter já solicitado à sua entidade empregadora tal pedido sustentado com todas as provas, em 30/05/2014, e tendo em conta as várias insistências que tem efetuado, o certo é que até à data ainda não obteve qualquer resposta sobre o indeferimento do pedido, e do qual fez recurso, conforme documentos comprovativos que anexa.

10. Dado, o atraso na decisão, o Signatário vem junto de V. Exas., solicitar a VI intervenção, pois a prática do horário que o Requerente está neste momento adstrito, lesa a necessidade de acompanhamento dos seus filhos.

(Para o efeito, se necessário, disponibiliza o seu contacto telefónico:

..., bem como autoriza essa entidade a contactar o seu local de trabalho a fim de solucionar o problema de horário).

Nestes termos, certo da consideração que V. Exas. terão pelos fundamentos expostos, vem requer a V/ intervenção no sentido de ser garantido ao Requerente um horário de trabalho compatível com as necessidades de acompanhamento dos seus filhos menores.

Espera Deferimento

..., 26 de agosto de 2014

O Requerente (...).”

- 1.2. O trabalhador anexou o pedido de flexibilidade de horário solicitado ao Centro Hospitalar, em 30 de maio de 2014, como se transcreve:

“(...) De : ... – Casa Mortuária – 2014-05-30

Para: Presidente do C.A. do ... – Registo n.º

C/C a: D. ... – Encarregada Operacional – Rubrica:

Assunto: Horário Flexível – Informação/Parecer:

Exmo. Sr.

..., colaborador n.º..., a exercer funções na Casa Mortuária da Unidade do Hospital ..., vem por este meio solicitar a V. Ex.ª, para manter o horário, que me encontro a realizar:

Manhã: 8h30 às 12h30

Tarde: 13h30 às 17h30

e conforme Lei n.º 7 de 2009, também por motivo de poder levar e ir buscar os meus 2 filhos menores de 11 anos e 3 anos à escola e pré-escola, porque a minha esposa trabalha fora do Concelho ..., (...) e o horário dela, (7h45 às 17h45m, Empresa de Calçado ...), não é compatível para realizar as tarefas atrás descritas por tudo isso e conforme consagra a Lei n.º 7 de 2009, peço por favor que me seja concedido este pedido.

Sem mais outro assunto de momento desde já grato pela atenção prestada.

Os meus melhores cumprimentos, (...).”

- 1.2.1. Porque o trabalhador não obteve resposta ao pedido no prazo de 20 dias previsto no artigo 57.º do Código do Trabalho, dirigiu-se a entidade empregadora várias vezes, nomeadamente, em 4 de julho, como segue:

“(...) Exmo. Senhor

Presidente do Conselho de Administração

do Centro Hospitalar ...

...

..., assistente operacional, em exercício de funções nesse Centro Hospitalar, residente em ..., vem pelo presente expor e requerer:

1.º

O Requerente (R.) dirigiu a V. Exa pedido de horário que permitisse o acompanhamento dos seus filhos menores, conforme doc. 1 de fls. 3, que anexa e dá como integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

2.º

Até à presente data o R. não teve resposta ao pedido vindo de referir, E,

3.º

inclusivamente o horário atribuído para o mês de julho não observa o referido pedido, conforme doc. 2 que anexa e dá como integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

Nestes termos, e atento o vindo de expor requer ser informado nos termos do art.º 61.º do CPA, do despacho que recaiu sobre o pedido de horário.

P.D.

..., 4 de julho de 2014 (...)"

1.3. Do processo consta uma carta enviada pela entidade empregadora ao trabalhador, com data de 18.07.2014, informando-o que teria sido "(...) *indeferido por Despacho do Sr. Enf. Diretor –... (...)"* sem comprovativo de recebimento deste indeferimento ao trabalhador.

1.4. No âmbito dos procedimentos habituais neste tipo de processos, a CITE, para além dos contactos informais com ambas as partes, solicitou informação sobre o assunto a entidade empregadora, que respondeu, em 4.09.2014, o seguinte:

“(…) Exma. Senhora

Vice-Presidente da CITE (…)

Assunto: Resposta à Vossa referência Proc. 775/QX/2014

Em resposta à v/referência Proc. 775/QX/2014, ofício n.2 1881/2014 de 29/08/2014, cumpre informar V. Exa. :

O Centro Hospitalar ..., é uma Unidade de Saúde em regime de laboração contínua 24 horas por dia, sete dias por semana, que presta cuidados de saúde.

No universo dos trabalhadores que integram o mapa de pessoal, cerca de 66% estão no grupo etário até aos 44 anos, sendo que muitos destes trabalhadores têm as mesmas responsabilidades familiares do requerente, pelo que se torna impossível ir de encontro às pretensões de todos eles em termos de flexibilização de horários, sob pena de pôr em causa o normal funcionamento dos serviços com graves prejuízos de prestação de cuidados de saúde aos utentes.

Contudo, e porque é política do CH, sempre que possível adequar os horários às pretensões dos trabalhadores, neste caso concreto, está previsto alocar o trabalhador um posto de trabalho com o horário pretendido, na Consulta Externa deste Centro Hospitalar, onde existe neste momento necessidades de Recursos Humanos.

Com os melhores cumprimentos (…)”.

- 1.5.** Apesar da entidade empregadora ter dado a entender que iria resolver a questão ora em apreço, ao responder à CITE: *“(…) está previsto alocar o trabalhador um posto de trabalho com o horário pretendido, na Consulta Externa deste Centro Hospitalar (…)*” o trabalhador veio informar a CITE que o Hospital o iria colocar na Unidade de ... em vez da de ..., onde tem exercido as funções, ao contrário do que sempre tem manifestado não só junto da CITE, como também junto da sua entidade empregadora e do seu Sindicato, sendo, aliás, ... o único local onde terá

condições para poder conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

- 1.6.** Conforme consta abundantemente dos múltiplos documentos do processo, nomeadamente intervenções e tentativas de acordo promovidas pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte junto da entidade empregadora, verifica-se que este trabalhador reside em ..., tem dois filhos menores a cargo, de 3 e 11 anos de idade, um deles com problemas de saúde que carece de cuidados especiais. A mulher do requerente não tem condições para apoiar e acompanhar os filhos porque trabalha numa empresa de calçado fora do concelho de ... (...) nem têm outros familiares que possam prestar este tipo de apoio. O trabalhador sempre trabalhou em ..., tendo solicitado a flexibilidade de horário, por não poder fazer turnos, dentro desta localidade, por ter necessidade de dar apoio aos filhos, depreendendo-se facilmente que se se deslocar para – ... - “(...) *mais de 30 Km da Unidade Hospitalar de ... (...)*” maiores dificuldades e impossibilidades serão criadas a este trabalhador para conciliar a sua vida familiar e profissional.

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.

2.2.1. 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) nº 2 do artigo 212º 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/a trabalhador/a 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, o trabalhador, ora queixoso, com dois filhos, de 3 anos e de 11 anos de idade, este com problemas de saúde complexos, remeteu à sua entidade empregadora, em 30/05/2014, a solicitação para laborar em horário flexível, e exercer o horário das 8/30h às 12:30 h e das 13:30 h às 17:30 h, horário que cumpria até o mês de julho do corrente ano, pelo facto da mulher não ter condições para prestar apoio aos filhos.

2.7. A entidade empregadora não comunicou ou fundamentou ao trabalhador, por escrito, no prazo de 20 dias, a sua decisão. Tal como consta do processo a entidade empregadora terá, apenas em

18.07.2014, mais de um mês depois do prazo estipulado na lei, pelo que não foi observado o disposto no artigo 57.º, n.º 3 do Código do Trabalho, que impõe à entidade empregadora que comunique ao/à trabalhadora 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 o processo, nem tão pouco cópia do pedido do trabalhador e o fundamento da intenção de o recusar, e tal como o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte (STFPSN) confirmou à CITE que, até à presente data o trabalhador não se encontra a gozar o horário flexível requerido, em ..., situação corroborada pelo próprio trabalhador junto da CITE, situação, aliás, muito complicada para o trabalhador em termos familiares e da gestão da sua própria vida pessoal e familiar.
- 2.9.** Na sequência do exposto verifica-se, desde logo, 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 do trabalhador 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 do trabalhador 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 do trabalhador, ora queixoso, 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 patronal, 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 do trabalhador nos seus precisos termos, cabendo todavia à entidade empregadora a fixação em concreto do horário flexível.

III – CONCLUSÃO

- 3.** Face ao exposto, conclui-se que o pedido do trabalhador encontra-se deferido tacitamente, nos termos do disposto no n.º 8 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 pelo trabalhador ..., 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 competência inspetivas, e nos termos considerados convenientes, assegure que:
- a) Este direito do trabalhador é exercido, de facto;
 - b) A entidade empregadora, Centro Hospitalar..., 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 ao trabalhador, ao Sindicato 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**