

PARECER N.º 412/CITE/2014

Assunto: Queixa apresentada por ... sobre violação do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar a trabalhador com responsabilidades familiares, no âmbito de pedido de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho
Processo n.º 847 – QX/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 05 de setembro de 2014 a CITE recebeu do requerente trabalhador, ora queixoso, ..., titular da categoria profissional de enfermeiro do CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E., uma queixa referente ao seu pedido de horário flexível, junto da sua entidade empregadora e do envio de documento de indeferimento ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º, n.º 1, e 57.º do Código do Trabalho.
- 1.2. O caso em apreço resume-se ao seguinte:
 - 1.2.1. O identificado trabalhador havia solicitado a prática de horário flexível, em 23/07/2014, ao abrigo do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, alegando que “o horário pretendido é das 8h às 16h de segunda a sexta-feira ou das 9h às 17h de segunda a sexta, com início 30 dia após a receção deste pedido e fim na data em que o progenitor fizer 12 anos”.
 - 1.2.2. Para o efeito declara que “é progenitor de um menor que vive comigo em comunhão de mesa e habitação, nascido a 23/03/2011”.

- 1.2.3.** Alega ainda que “Por último, tenho uma doença crónica em que segundo o artigo 87.º do Código do Trabalho posso ser dispensado de algumas formas de organização do tempo de trabalho”.
- 1.2.4.** Na presente queixa, dirigida a esta Comissão, alega o queixoso, que o pedido foi entregue em mão no dia 23/07/2014 “na empresa onde trabalho, não tendo até esta data, 01 de setembro de 2014, obtido qualquer comunicação da empresa”.
- 1.2.5.** Refere ainda que “Como já passaram mais de 20 dias para a empresa me comunicar a decisão sobre o pedido, parto do princípio e segundo o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que o meu pedido foi aceite e que irei fazer o horário solicitado”.
- 1.2.6.** Posteriormente, através de comunicação de 04/09/2014, vem informar a CITE de que “sucede, que no mesmo dia em que enviou a carta para essa comissão no final do dia recebeu a resposta de indeferimento por e-mail, já depois de todos os prazos ultrapassados e sem qualquer justificação”.
- 1.2.7.** Para o efeito, junta o Ofício de intenção de recusa do Centro Hospitalar ..., E.P.E., datado de 29/08/2014, que determina nos seguintes termos:
- 1.2.8.** “Face ao requerimento apresentado, em que solicita autorização para a realização de Horário Flexível, cumpre-nos informar V. Exa. que o mesmo foi indeferido por despacho do Sr. Presidente do Conselho de Administração, de 27/08/2014”.
- 1.2.9.** Importa referir que, o trabalhador, ora queixoso, “declara ainda que se tiver que mudar de serviço em virtude do horário pretendido não tem qualquer oposição, bem como existem nos serviços outros elementos com as mesmas qualificações que podem assegurar as suas atuais funções, não prejudicando assim o bom desempenho das suas competentes tarefas”.
- 1.2.10.** Por último, cumpre mencionar que, o trabalhador, vem informar esta Comissão, através de email de 27/11/2014, o seguinte que se transcreve:

- 1.2.11.** “Venho por este meio dar conhecimento que cheguei a um princípio de acordo verbal com a entidade empregadora relativamente ao pedido de flexibilização de horário de trabalho”.
- 1.2.12.** “Não irei ter o horário que pretendia e que seria ideal, mas segundo o Enf.º Diretor, serei colocado já em janeiro de 2015 num local mais próximo de casa (...) e a enf.ª Chefe responsável do serviço para onde irei, ficará responsável por fazer um horário que me permita conciliar a vida profissional com a familiar”.
- 1.2.13.** “Falta-me falar com a Enf.ª Chefe do novo serviço, para confirmar que tipo de horário irei fazer e de que forma me garante que vai conseguir fazer um horário de forma a conciliar a vida familiar com a profissional”.
- 1.2.14.** “Irei experimentar este novo horário e se tal não for viável, o enf.º Diretor ficou de arranjar uma solução para ter o horário requerido no pedido de flexibilização de horário, avisando-me desde já, que no local mais próximo de casa (...) não é possível o horário pretendido”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Para os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se atualmente estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, independentemente do seu vínculo laboral (setor privado ou setor público).
- 2.1.1.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

- 2.1.2.** Para que possa exercer o referido direito, estabelece o n.º 1 do referido 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:
- 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; (...)
- 2.1.3.** 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.
- 2.1.4.** Todavia, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador/a, por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do aludido artigo 57.º
- 2.1.5.** Por seu turno, estabelece a alínea a) do n.º 8 do citado artigo, que se considera que o empregador aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido.
- 2.2.** Convém, desta forma, esclarecer o conceito regime de trabalho em horário flexível, à luz dos preceitos legais constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, nos quais se entende 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.
- Tais limites correspondem ao que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve conter:
- a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma 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) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.2.1. De salientar que, nos termos do n.º 4 do aludido artigo 56.º, o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.3. Cumpre ainda referir o disposto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que prevê o seguinte:

Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos (...) 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, ou seja, a entidade empregadora deve remeter o processo à CITE nos 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação das/os trabalhadoras/es.

III – APRECIÇÃO DO CASO CONCRETO

3.1. É relevante o facto de a decisão do pedido não ter sido comunicado ao trabalhador após os 20 dias e de a entidade empregadora não ter remetido o processo à CITE, não tendo respeitado os prazos consignados pelo n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho para aquela remessa, omissão que pelas alíneas a) e c) do n.º 8 do mesmo artigo promove a presunção legal de aceitação do pedido pela entidade empregadora. Ou seja estamos em presença do deferimento tácito.

3.2. Assim, atenta a mora na remessa do processo à CITE e nos termos da alíneas a) e c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT, deve considerar-se o pedido aceite pelo empregador, cabendo-lhe todavia a fixação dos termos do horário flexível.

3.3. Cumpre destacar que, no âmbito da legislação nacional (Código do Trabalho) é já um dever da entidade empregadora proporcionar aos/as trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a

vida familiar, de acordo com o n.º 3 do artigo 127.º, e elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

- 3.4.** É, pois, de salientar que o acervo legislativo aplicável aos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.
- 3.5.** O reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.
- 3.6.** Assim, não tendo a entidade empregadora respondido ao trabalhador no prazo de 20 dias, verifica-se aqui o incumprimento do artigo 57.º, n.º 3 do Código do Trabalho, o qual impõe à entidade patronal que comunique ao trabalhador a sua decisão no prazo de 20 dias contados a partir da data de receção do pedido.
- 3.7.** Além disso, a entidade empregadora também não remeteu para apreciação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o pedido de horário flexível apresentado pelo seu trabalhador.
- 3.8.** Verifica-se, por isso, o incumprimento do artigo 57.º, n.ºs 4 e 5 do Código do Trabalho.
- 3.9.** Nos termos do artigo do artigo 57.º, n.º 8, als a) e c), considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos precisos termos em que é

formulado, no caso de o empregador não comunicar ao trabalhador a intenção da recusa no prazo de 20 dias.

- 3.10.** Por outro lado, nos termos do artigo 57.º, n.º 8, al. c) considera-se que o empregador aceita o pedido do/a trabalhador/a nos precisos termos em que é formulado, em caso de não submissão do processo à apreciação da CITE dentro do prazo e de a decisão do processo não ser comunicada ao trabalhador/a no prazo de 20 dias após a receção do pedido.
- 3.11.** Portanto, o pedido de horário flexível do trabalhador objeto do presente parecer, deve ser considerado como tacitamente aceite pela sua entidade empregadora
- 3.12.** 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.

IV – CONCLUSÃO

- 4.1.** Face ao exposto, conclui-se que o pedido do trabalhador encontra-se deferido tacitamente, nos termos do disposto nas alíneas a) e c) do n.º 8 do art.º 57.º do Código do Trabalho.
- 4.2.** Nestes termos, 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 pelo trabalhador ..., se considera tacitamente deferido e por isso é aceite nos seus precisos termos, em virtude de a entidade empregadora CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E., 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.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

4.3 Remeter cópia do parecer ao trabalhador 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 1 DE DEZEMBRO DE 2014**