



PARECER N.º 64/CITE/2014

Assunto: Queixa apresentada por ... sobre violação do direito à conciliação da atividade profissional com a pessoal a trabalhadora com responsabilidades familiares
Processo n.º 140 – QX/2014

I – OBJETO

1.1. Em 11 de fevereiro de 2014 a CITE recebeu da requerente trabalhadora, ora queixosa, ..., titular da categoria profissional de Assistente Operacional, a exercer funções no Centro Hospitalar do ..., EPE, uma queixa referente ao seu pedido de horário flexível, junto da sua entidade Empregadora – Centro Hospitalar do ..., EPE, sobre a alegada violação de legislação de proteção da maternidade e paternidade de que está a ser alvo a trabalhadora.

1.2. O caso em apreço resume-se ao seguinte:

1.2.1. A identificada trabalhadora havia solicitado, a prática de horário flexível, ao abrigo do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, alegando “..., Assistente Operacional, a exercer funções no Centro Hospitalar do ..., E.P.E., vem muito respeitosamente expor para a final requerer o seguinte:

1.2.2. “A Expoente tem uma filha menor com oito anos de idade, estando a frequentar o 2º ano de escolaridade, conforme comprovou com certificado de matrícula”.



- 1.2.3.** “Com quem vive em comunhão de mesa e habitação”.
- 1.2.4.** “O seu marido está emigrado em França, a trabalhar na Córsega, conforme comprovou com declaração da Empresa”.
- 1.2.5.** “Não têm apoio de outros familiares ou outras pessoas a quem possa confiar a guarda da sua filha, exceto a sua mãe que já tem perdido de trabalhar para ficar com a filha da Requerente”.
- 1.2.6.** “Pelo que, o horário de trabalho que seria mais congruente com as necessidades da signatária, como mãe e única responsável pela sua filha tendo em conta também as necessidades de serviço, seria a prática de horário de trabalho por turnos”.
- 1.2.7.** “Para que tal seja viável, a Expoente desde já se mostra disponível para mudar de serviço que trabalhe em horários por turnos”.
- 1.2.8.** “Não obstante a Signatária ter já solicitado à sua entidade empregadora tal pedido sustentado em com todas as provas, em 25/10/2013, e tendo em conta as várias insistências que tem efetuado, o certo é que até à data ainda não obteve qualquer resposta”.
- 1.2.9.** “Dado, o atraso na decisão, a Signatária vem junto de V. Exas., solicitar a V/ intervenção, pois a prática do horário que a Requerente está neste momento adstrita, está a lesar a necessidade de acompanhamento da sua filha que só pode contar com a mãe”.

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 à trabalhadora 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 à trabalhadora 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 pela sua trabalhadora.
- 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, al. a) *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 da trabalhadora 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

Face ao exposto, conclui-se que o pedido da trabalhadora 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.

- 4.1.** 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 pela trabalhadora ..., se considera tacitamente deferido e por isso é aceite nos seus precisos termos, em virtude de a entidade empregadora CENTRO HOSPITALAR DO ..., 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.



- 4.2.** 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 CENTRO HOSPITALAR DO ..., E.P.E, seja objeto de levantamento de auto de notícia, pela prática das contra ordenações laborais graves previstas no artigo 57.º, n.ºs 3, 5 e 10 do Código do Trabalho.
- 4.3.** 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 24 DE MARÇO DE 2014**