



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

**PARECER N.º 205/CITE/2011**

**Assunto:** Queixa sobre conciliação da actividade profissional com a vida familiar – horário flexível  
Processo n.º 864 – QX/2011

**I – OBJECTO**

- 1.1. A CITE recebeu, em 30 de Setembro de 2011, da trabalhadora ..., trabalhadora da empresa ..., S.A., uma queixa, na qual solicita a intervenção da CITE, por ter feito um pedido de flexibilidade de horário à sua entidade patronal, que foi recusado, não tendo remetido o processo à CITE para apreciação;
- 1.2. No requerimento, a trabalhadora informa que apresentou em 16/08/2011 o requerimento à sua entidade patronal, que foi rececionado em 18/08/2011, solicitando *a passagem ao regime de prestação de trabalho em horário flexível*;
  - 1.2.1. Fundamentou o seu pedido no facto de *ter dois filhos menores de 12 anos ao seu exclusivo cuidado*;
  - 1.2.2. Acrescenta ainda que *só apresentou tal requerimento porque a empresa se mostrou indisponível para a excluir do trabalho por turnos, apesar de na primeira fase o ter aceite*;
  - 1.2.3. E, *como não tem ninguém para que possa tomar conta dos seus filhos durante a noite e final da tarde, só lhe restou recorrer a este meio legal*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*para lhes poder dar a necessária assistência;*

- 1.2.4.** Informa também que a resposta da empresa *ultrapassou o prazo legal de 20 dias previsto no nº 3 do art. 57º do Código do Trabalho;*
- 1.2.5.** E que a mesma *veio recusar a sua pretensão sem a fundamentar em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou da impossibilidade de a substituir por ser indispensável;*
- 1.2.6.** Acrescenta que *enviou, dentro do prazo legal de 5 dias, uma apreciação aos argumentos da empresa;*
- 1.2.7.** A trabalhadora junta cópia dos seguintes documentos:
- a) Requerimento dirigido à entidade patronal, datado de 16/08/2011;
  - b) Resposta da entidade patronal, datada de 06/09/2011;
  - c) Aviso de receção.
- 1.3.** Na resposta datada de 06/09/2011, a entidade patronal respondeu o seguinte:
- 1.3.1.** *A ... atendeu, na medida das suas possibilidades, o seu pedido de laboração em horário normal;*
- 1.3.2.** *Tal situação só seria possível com o sacrifício desproporcionado das colegas que asseguram os restantes horários de turnos, situação que a empresa não pode manter;*
- 1.3.3.** *A ... passou por um profundo processo de reestruturação e alteração na produção, que implicou, necessariamente a redução substancial dos quadros da empresa;*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.4.** Assim, tendo em consideração as circunstâncias actuais de laboração da empresa, não nos é possível atender ao seu pedido, pelo que nos vemos forçados a recusá-lo.
- 1.4.** Por ofício datado de 03/10/2011, a CITE solicitou à empresa que se pronunciasse sobre a queixa da trabalhadora, remetendo os elementos que entendesse relevantes.
- 1.5.** Por não ter sido recebida resposta, foi remetido novo ofício com o n.º 2471, em 14/10/2011.
- 1.6.** A esta solicitação veio a responder em 26/10/2011, afirmando que a empresa foi objeto de uma reestruturação, entre outras medidas, que implicou a redução de pessoal;
- 1.6.1.** Informa também que a atividade da empresa se pauta por uma grande sazonalidade e intermitência de processamento no que se refere à refinação de açúcar, e que no ano em curso estava previsto apenas o período de laboração contínua de cerca de quinze dias;
- 1.6.2.** Pelo que, quando uma trabalhadora não praticar o horário por turnos, tal irá implicar, necessariamente, a admissão de mais trabalhadores, o que neste momento não é suportável nem viável, pois a empresa está em situação de prejuízo;
- 1.6.3.** No caso em apreço, foi dada a resposta à Sr.<sup>a</sup> D. ... que remete em anexo, a qual, diz, deixou de ter aplicação porque a trabalhadora entrou em período de baixa no dia 12 de Agosto, pp., tendo também a empresa a indicação de que, pelo menos, assim continuará até ao dia 11 de Novembro próximo;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.6.4.** Por fim, a empresa justifica a não remessa do processo à CITE, dizendo que *atendendo ao facto de a trabalhadora, Sr.<sup>a</sup> ..., ter passado a faltar ao serviço supostamente por doença, o peticionado pela mesma relativamente ao trabalho por turnos durante este ano não se verifica – razão pela qual, não foi considerado necessário informar os serviços que V. Exa. dirige.*
- 1.7.** O documento remetido em anexo pela empresa a que se refere o ponto 1.6.3, é o mesmo que a trabalhadora remeteu conforme se descreve no ponto 1.2.7. b).
- 1.8.** Confirma-se, 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.<sup>o</sup>, n.<sup>o</sup> 5 do Código do Trabalho.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.<sup>o</sup>, n.<sup>o</sup> 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.<sup>o</sup>, n.<sup>o</sup> 1 dispõe que *a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*
- 2.2.** Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.<sup>o</sup>, n.<sup>o</sup> 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 actividade profissional com a vida familiar.*
- 2.3.** Para execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56.<sup>o</sup> – *horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares* – estabelece que *o trabalhador com filho menor de 12 anos ou,*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crônica 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 *aquela 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 ... remeteu à sua entidade patronal, em 16/08/2011, a solicitação para laborar em horário flexível, que foi rececionada em 18/08/2011 – v/ ponto 1.2.
- 2.7.** A entidade empregadora recusou o pedido, comunicando esta recusa por carta datada de 06/09/2011.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.7.1.** Tendo a entidade empregadora respondido num prazo superior a 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.
- 2.8.** 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 da trabalhadora e o fundamento da intenção de o recusar.
- 2.8.1.** Verifica-se, por isso, o incumprimento do artigo 57.º, n.ºs 4 e 5 do Código do Trabalho.
- 2.9.** 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;*
- 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.** Portanto, o pedido de horário flexível da trabalhadora ..., deve ser considerado como tacitamente aceite pela sua entidade empregadora ..., S.A.
- 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,



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

constitui **contra ordenação laboral grave**, nos termos do artigo 57.º, n.º 10, daquele diploma legal.

### III – CONCLUSÃO

3. 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 124/2010, de 17/11, a CITE delibera emitir parecer no sentido de:

3.1. Considerar que a comunicação à trabalhadora ... da decisão sobre o seu pedido de horário flexível, fora do prazo previsto no artigo 57.º n.º 3 do Código do Trabalho, assim como o não envio do processo à CITE, nos termos do n.º 5 do mesmo artigo, considera-se uma aceitação tácita do mesmo pedido pela entidade empregadora ..., S.A., de acordo com o artigo 57.º n.º 8, al. a) e c) do Código do Trabalho, constituindo-se, por isso, na esfera jurídica da trabalhadora um direito subjetivo à prática do horário solicitado;

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 ..., S.A., 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.

3.3. Remeter cópia do parecer à trabalhadora e à entidade patronal, sugerindo a esta que reconheça a aceitação tácita do horário flexível.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 5 DE DEZEMBRO DE 2011**