



PARECER N.º 253/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho
Processo n.º 1161 – FH/2012

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 29 de novembro de 2012, da entidade Centro ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de educadora.
- 1.2. Por carta datada de 18/07/2012 e recebida pela entidade em 27/07/2012, a referida trabalhadora solicitou a prestação de trabalho com flexibilidade de horário, nos seguintes termos e com os seguintes fundamentos:
 - 1.2.1. *Venho pela presente solicitar a V. Exas. se dignem conceder-me, nos termos dos artigos 56º, 57º e 79º do Código do Trabalho, autorização para realização da minha prestação de trabalho com flexibilidade de horário a partir da data de receção desta missiva, em virtude da doença crónica da requerente e também para cuidado e zelo do meu filho portador de deficiência, sendo tal prestação realizada das 7:30 às 14:00 horas, de forma consecutiva.*



- 1.3. A empresa respondeu no dia 31/07/12, dizendo que *só depois de estar definido o próximo ano letivo dos jovens da instituição, é que poderemos analisar o seu pedido, o que será feito no próximo mês de setembro.*
- 1.4. Mais tarde, em documento datado de 02/11/2012, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora uma nova carta *informando não ser possível acolher a pretensão de prestação de trabalho em horário flexível, com os seguintes fundamentos:*
- 1.4.1. *O mapa de horários de trabalho fixados no passado visa satisfazer interesses pessoais dos colaboradores do lar de infância e juventude, mas não certamente os superiores interesses e as necessidades dos jovens acolhidos no lar;*
- 1.4.2. *Tendo decidido a direção do Centro ... alterar substancialmente o modelo de mapa de horários com efeitos a 1/11/12, no sentido de acautelar uma maior efetividade da ação educativa, uma maior proximidade da equipa educativa das necessidades e interesses dos jovens acolhidos e a remoção dos problemas anteriormente enunciados, não pode, por exigências imperiosas do funcionamento da instituição, conceder a V. Exa. a pretensão de prestar trabalho com flexibilidade de horário.*
- 1.5. Em 12/11/2012, a trabalhadora apresentou um requerimento à entidade patronal em que reafirma o seu pedido e a sua fundamentação, e, além disso, lembra ao empregador que tinha um prazo de 20 dias para responder, por escrito, ao seu requerimento de 18/07/2012.
- 1.5.1. E que, por isso, tendo a resposta ao mesmo sido dada em 6/11/2012, encontra-se largamente esgotado esse prazo de 20 dias.



1.5.2. Pelo que o pedido se considera aceite pelo empregador por recusa fora do prazo legal.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68º, nº 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33º, nº 1 dispõe que *a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

2.2. Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59º, nº1, 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 atividade profissional com a vida familiar.*

2.3. Para execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56º – *horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares* – estabelece que *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 flexível...*

2.4. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos quando formula o pedido de horário flexível:

- *Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;*
- *Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
- *Apresentar declaração de que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação.*



- 2.5.** 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*, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.6.** Em caso de recusa, a trabalhadora pode apresentar uma apreciação por escrito no prazo de cinco dias, devendo a entidade empregadora submeter o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pela trabalhadora.
- 2.7.** Quer a falta de resposta à trabalhadora ou de remessa à CITE quer o não cumprimento do prazo, determina a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o nº 8 do artigo 57º do Código do Trabalho.
- 2.8.** No processo ora em apreciação, a trabalhadora pede que lhe seja atribuído um horário de trabalho *das 7h30 às 14h00*, de forma consecutiva, *para cuidar do seu filho*.
- 2.9.** A direção da entidade patronal informa que só depois de decidido o próximo ano letivo é que pode decidir, e vem a informar da intenção de recusa em 2/11/2012.
- 2.10.** Na verdade, a entidade patronal não cumpriu o prazo imposto pelo artigo 57º, nº 3 do Código do Trabalho, para comunicar à trabalhadora os fundamentos da intenção de recusa.

2.11. Pelo que, o pedido deve ser considerado aceite, conforme dispôs a alínea a) do nº 8 do artigo 57º do código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível da trabalhadora ..., por se considerar que o mesmo foi aceite pela entidade empregadora, Centro ..., em virtude de não ter comunicado à trabalhadora a intenção de recusa do pedido, no prazo estabelecido no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que operou a presunção legal da aceitação consagrada pela al. a) do n.º 8 do mesmo artigo do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 20 DE DEZEMBRO DE 2012**