

PARECER N.º 131/CITE/2013

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 431 – FH/2013

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 30/04/2013, da empresa ..., S.A. SUCURSAL EM PORTUGAL, com sede na Rua ..., Coimbra, o pedido para emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização para trabalhar em regime de horário flexível, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho, apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de operadora de loja de segunda.
- 1.2. Com efeito a entidade empregadora remete para apreciação da CITE e nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho o respetivo processo do pedido de autorização para trabalhar em regime de horário flexível, com cópia do mesmo, respetivo fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora.
- 1.3. Mais requer que a CITE diligencie junto da trabalhadora para que esta faça prova da atualidade do contrato de trabalho do seu cônjuge, com isso se demonstrando o requisito da incompatibilidade de horário alegado pela trabalhadora e exigido pelo Código do Trabalho.
- 1.4. O processo remetido vem capeado por ofício datado de 30 de abril de 2013, no qual é declarado que:



[...]

- A entidade empregadora entendeu solicitar à trabalhadora esclarecimentos sobre o prazo do pedido (10 anos) e sobre os fundamentos da incompatibilidade alegados pela trabalhadora;

- A trabalhadora, embora alegando a extemporaneidade da resposta da entidade empregadora (facto que, desde já se aceita, pois apenas se enviou a resposta dia 17 de abril quando deveria ter sido dia 16 de abril), respondeu alterando o prazo para 2 anos e juntando o contrato de trabalho do seu cônjuge;

A entidade empregadora não se opõe ao pedido formulado pela trabalhadora, por aquele período de 2 anos;

- No entanto, não pode deixar de se opor ao pedido, pelo facto de, com a junção do contrato de trabalho do cônjuge, a trabalhadora não fazer prova da incompatibilidade de horários de trabalho entre a própria trabalhadora e o seu cônjuge;

- Isto porque, tal contrato foi celebrado pelo período de seis meses, renováveis é certo, mas sem que a trabalhadora tenha demonstrado a renovação do mencionado contrato ou que, sequer, ainda esteja em vigor; ...

[...]

1.5. Com efeito, por carta datada de 26/03/2013, e recebida pela entidade empregadora em 27/03/2013, a identificada trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos seguintes termos e com os seguintes fundamentos:

“...venho requerer o horário flexível nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, com os seguintes fundamentos:

1. Sou funcionária da ... de Coimbra com o N.º ..., desempenho a categoria profissional de operadora de loja de segunda, tendo horário rotativo entre as 09h e 45 e as 24 horas.

2. Sou mãe de uma filha menor de 2 anos, que vive comigo em regime de mesa e habitação.

3. O pai da minha filha exerce igualmente atividade profissional incompatível com os cuidados diários a prestar à menor,

4. Não havendo igualmente possibilidade de prestação de tal assistência por um



terceiro fora do horário de funcionamento do infantário (8:30h às 19:00h).

5. Para conciliar a atividade profissional com a vida familiar, direito constitucional consagrado no artigo 59º da Constituição da República Portuguesa, e ao abrigo dos supra citados artigos do Código do Trabalho venho requerer a alteração do meu horário laboral, a decorrer entre as 9:45 h às 19:00h, pelo período de 10 anos.”

1.6. E, por carta sem data, remetida pela entidade empregadora em 17/04/2013, conforme declaração da própria e aviso de receção constante do processo, esta comunicou à trabalhadora a intenção de recusa do pedido de horário flexível, com fundamento em: *“nomeadamente, quanto ao prazo indicado de 10 anos, por o entendermos demasiadamente amplo e sem qualquer justificação apresentada, apesar do disposto no n.º 2, do artigo 57.º do Código do Trabalho...”*

1.7. A trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, por carta datada de 22/04/2013, em que afirma que:

[...]

A decisão de indeferimento não poderá produzir efeito uma vez que ultrapassou o prazo legal previsto para comunicação de tal decisão, 20 dias, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho (doravante CT), conforme se verifica na data da assinatura do aviso de receção do requerimento enviado para Vossas Exa., e por vós rececionado no dia 27 de março de 2013 e respetiva data do registo da missiva que me remeteram, datado dia 17 de abril de 2013, tendo como consequência a formação de deferimento tácito no dia 16 de abril de 2013. (Vide documentos 1 e 2).

2. Salvo melhor entendimento ao aduzido no ponto anterior, sempre se dirá que a vossa decisão de indeferimento padece ainda de fundamentação, desde logo, porque nenhuma das razões invocadas contende com “(...) exigências imperiosas de funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, de acordo com o n.º 2 do artigo 579 do C. T.

3. Ora, a minha função é desempenhada por várias colaboradoras com a mesma categoria profissional, e em regime de turnos, pelo que o meu pedido de horário fixo das 9:45 horas as 19:00 horas em nada prejudicaria o bom funcionamento da



empresa, nem tão pouco tornaria necessário substituírem-me.

4. Quanto ao pedido de 10 anos, o prazo máximo permitido pelo legislador, e que se justifica na medida em que a menor necessitará de cuidados diários até perfazer doze anos, (nasceu no dia 29-04-2011), e partindo do pressuposto que eu e o pai continuaremos a desempenhar as mesmas funções. No momento em que este segundo pressuposto deixe de se verificar (se a minha filha ainda não tiver completado 12 anos), o horário poderá ser revisto. Assim sendo; e alterando o meu pedido inicial, proponho alteração do meu horário nos mesmos termos, mas com a periodicidade de 2 anos, com a possibilidade de sucessivas renovações, por idêntico prazo enquanto se mantiverem os dois pressupostos supra referidos.

5. Relativamente à incompatibilidade da atividade profissional do progenitor e meu companheiro com as necessidades da nossa filha, junto agora documento, o seu contrato de trabalho, no qual poderão verificar nomeadamente, na cláusula Segunda e Sexta, o local onde desempenha a sua atividade, ..., e o respetivo horário, não lhe sendo assim possível prestar os cuidados necessários à nossa filha. (Vide documentos 3, 4, 5, 6 e 7).

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

2.3. Nestes termos, para execução dos direitos de parentalidade, o Código do Trabalho, no seu artigo 56º, sob a epígrafe 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, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

- 2.4.** O/A trabalhador/a, nos termos previstos no artigo 57.º do Código do Trabalho, 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, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.7.** No processo ora em apreciação, o pedido da trabalhadora respeita os supra requisitos legais, não procedendo desde já o entendimento da entidade empregadora de que o pedido carece de justificação plausível, nem o pedido de demonstração pela trabalhadora do alegado quanto à incompatibilidade da atividade profissional do pai da sua filha com os cuidados diários da mesma.
- 2.8.** Verifica-se, outrossim, que a entidade empregadora não justifica a intenção de recusa, sendo certo que a entidade empregadora apenas podia recusar o pedido



com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que não sucede no caso vertente.

2.9. Na verdade, a entidade empregadora limita-se a alegar que o pedido de horário flexível por 10 anos é demasiado longo e sem qualquer justificação.

2.10. Quanto ao período requerido pela trabalhadora, e sem prejuízo da trabalhadora tem reduzido o prazo que a lei lhe faculta para 2 anos, entende-se igualmente não assistir qualquer razão à entidade empregadora, porquanto os referidos normativos legais estabelecem o direito aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, assim, até que os filhos perfaçam 12 anos, os trabalhadores têm direito a trabalhar em regime de horário flexível. Pelo que,

2.11. O pedido de horário flexível pode ser renovado até que a sua filha menor atinja os 12 anos de idade, sem prejuízo de alteração das circunstâncias, que se venham a verificar.

2.12. Assim conclui-se que a entidade empregadora não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, nem demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa o seu funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela mesma trabalhadora.

2.13. No presente caso, porém, e tal como invocado pela trabalhadora e aceite pela entidade empregadora, cumpre dar por assente o facto de a recusa do pedido ter sido remetida à trabalhadora em 17 de abril de 2013 e rececionado por esta em 19 de abril de 2013, quando o deveria ter sido até ao dia 16 de abril de 2013, omissão que, pela alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, promove a presunção legal de aceitação do pedido pela entidade empregadora.

2.14. Assim, atenta a mora na remessa da intenção de recusa à trabalhadora e nos termos da alínea a) 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.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, conclui-se que o pedido da trabalhadora 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.** Emite parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ...
- 3.2.** Recomenda à ..., S.A. SUCURSAL EM PORTUGAL, que elabore o horário flexível da trabalhadora ..., nos termos por si requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir 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.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 20 DE MAIO DE 2013**