



PARECER N.º 287/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 1048 – FH/2013

I – OBJETO

1.1. Em 22 de outubro de 2013, a CITE recebeu da empresa ..., Lda., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de técnica de desinfeção de 2ª.

1.2. Por carta datada de 31/7/2013 e recebida pela entidade patronal no dia 1/08/2013, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos seguintes termos e com os seguintes fundamentos:

1.2.1. *Tenho dois filhos menores de 7 e 2 anos respetivamente, necessitam do meu apoio, assistência e acompanhamento conforme declaração anexa em que se atesta que estes vivem comigo em comunhão de mesa e habitação”.*

1.2.2. *Na sequência das novas medidas de entrega da viatura no final de todos os dias (pelas 19:00 horas) por parte da firma, deixo de ter meio de transporte para casa.*

1.2.3. *O último autocarro sai de Canelas pelas 18:30, local da filial a que estou contratualmente ligada e onde após o desempenho das minhas funções tenho de deixar, a partir do dia 22 de julho, a viatura que nos últimos 6 anos usei para regressar a casa.*

1.2.4. *Desta forma deixo de poder regressar a casa e de assim dar o apoio,*

assistência e acompanhamento aos meus filhos.

1.2.5. *Solicito a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, ou seja, entre as 09h00 e as 18h00m de segunda a sexta (e mesmo desta forma só chegarei a casa pelas 20:00 horas)”.*

1.2.6. *Não indico prazo, pois requero a flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam e não ultrapasse o limite dos 12 (doze) anos de idade da minha filha mais nova previsto no Código.*

1.2.7. *Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado, dimensão da filial onde trabalho, número de trabalhadores, o volume de visitas e a especificidade do pedido.*

1.2.8. *Solicito desta forma este regime para apenas poder cumprir o horário de trabalho que determinarem dentro das condições referidas de modo a poder assistir, acompanhar e apoiar filhos menores.*

1.3. Uma vez que a trabalhadora não recebeu resposta a este pedido de horário flexível feito de acordo com os artigos 56.º e 57.º do código do Trabalho, a trabalhadora ... remeteu à sua entidade patronal uma carta datada de 9/09/2013 e que foi recebida pela empresa em 10/9/2013, em que solicita:

1.3.1. *A elaboração, com efeitos imediatos do horário flexível requerido por mim dentro dos limites, condições e prazo apresentado por carta registada de 29 de julho e por vós rececionada a 1 de agosto de 2013*

1.3.2. *Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos: se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido.*

1.4. A empresa respondeu à trabalhadora em 13/9/2013 dizendo que não tinha recebido a carta da trabalhadora datada de 31/7/2013, mas a trabalhadora demonstra a receção da mesma através da apresentação do aviso de receção que tem a assinatura comprovativa da sua receção em 1/8/2013.

1.5. Entretanto, a trabalhadora respondeu à entidade patronal em 23/9/2013,

afirmando que dava como recebida a carta de 31/7/2013, remetendo os elementos de prova, e acrescentando que apresentaria queixa na CITE, o que veio a fazer em 27/9/2013, que deu origem ao processo n.º 930/QX/2013, o qual já foi tratado e objeto de deliberação da CITE na sua reunião de 17/10/2013, de que resultou o parecer n.º 243/CITE/2013.

1.6. Neste processo de queixa n.º 930/QX/2013 estão integrados todos os documentos relevantes para o presente processo, nomeadamente o pedido da trabalhadora e a resposta da empresa, que a empresa não remeteu apesar de lhes terem sido pedidos no âmbito do presente processo.

1.7. Entretanto a entidade patronal veio a responder à trabalhadora em 3/10/2013, recusando a atribuição de horário flexível, remetendo depois o processo à CITE para apreciação.

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. Para execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56.º 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. Nos termos do n.º 2 mesmo artigo, por horário flexível entende-se *aquele 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. 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*, sendo obrigatório, neste caso, que a entidade empregadora responda à trabalhadora *no prazo de vinte dias*, indicando as razões.

2.7. É obrigatório ainda 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.

2.8. Quer a falta de resposta quer o não cumprimento do prazo implicam a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9. No caso concreto em apreciação, a trabalhadora ... remeteu à sua entidade patronal, em 31/07/2013, a solicitação para laborar em horário flexível, que foi rececionada em 01/08/2013.



2.10. A entidade empregadora não comunicou à trabalhadora, por escrito, no prazo de 20 dias, a sua decisão.

2.11. Não tendo a entidade empregadora respondido à trabalhadora no prazo de 20 dias, verifica-se um incumprimento do artigo 57.º, n.º 3 do Código do Trabalho.

2.12. Além disso, a entidade empregadora não remeteu, em devido tempo, 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, verificando-se, por isso, o incumprimento do artigo 57.º, n.ºs 3 e 5 do Código do Trabalho.

2.13. 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.

2.14. 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*.

2.15. Portanto, o pedido de horário flexível da trabalhadora, deve ser considerado como tacitamente aceite pela sua entidade empregadora ..., Lda. 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, constitui **contra ordenação laboral grave**, nos termos do artigo 57.º, n.º 10, daquele diploma legal.

III – CONCLUSÃO



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

3.1. Face ao exposto, 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 ..., Lda., não ter cumprido com as formalidades essenciais e obrigatórias, nos termos da alíneas a) e c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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 ..., Lda., seja objeto de levantamento de auto de notícia, pela prática das contra ordenações laborais graves previstas no artigo 57.º, n.ºs 5 e 10 do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 18 DE NOVEMBRO DE 2013**