

PARECER N.º 104/CITE/2014

Assunto: Parecer relativo a queixa sobre a recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível, pedido pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... ao Laboratório ..., S.A.

Processo n.º 174 – QX/2014

I – OBJETO

1.1. Em 20.02.2014, a CITE recebeu uma queixa sobre o assunto referido em epígrafe, que refere o seguinte:

1.1.1. “Contactei telefonicamente a CITE e apresentei bastante insegurança perante a atitude da minha entidade empregadora relativamente ao envio de toda a documentação que consta do processo de pedido de horário flexível que apresentei à empresa onde sou colaboradora há 11 anos”.

1.1.2. “As minhas inseguranças tinham razão de existir pois a documentação que consta do processo não chegou à CITE dentro do prazo legalmente previsto”.

1.1.3. “Venho por este meio expor toda a situação, bem como apresentar em anexos toda a documentação que faz parte deste processo”.

1.1.4. “No dia 3 de janeiro de 2014, a entidade empregadora, onde sou colaboradora há 11 anos, afixou novos horários de trabalho”.

- 1.1.5.** “No dia 8 de janeiro de 2014 enviei duas cartas registadas com aviso de receção, uma a manifestar a minha objeção à alteração do horário afixado pela Empresa e outra a requerer autorização de trabalho em regime de horário flexível, por ter uma filha com idade inferior a 12 anos”.
- 1.1.6.** “No dia 10 de janeiro de 2014 enviei um email a avisar a entidade empregadora das cartas que remeti, onde em anexo coloquei as cartas que já tinham sido enviadas e os respetivos talões do correio registado. Esse email foi dirigido aos responsáveis da Administração da Empresa (... , ... , ...), bem como à responsável de Recursos Humanos (...). Estas cartas foram levantadas no dia 15 de janeiro de 2014”.
- 1.1.7.** “No dia 30 de janeiro de 2014, recebi um email da entidade empregadora, manifestando a recusa ao meu pedido de horário flexível, que recebi no dia 3 de fevereiro de 2014 por carta registada com aviso de receção”.
- 1.1.8.** “Respeitando os 5 dias seguintes, no dia 3 de fevereiro de 2014, enviei um email a avisar a entidade empregadora da carta que remeti, onde em anexo coloquei a carta que já tinha sido enviada e o respetivo talão do correio registado. Esse email foi mais uma vez, dirigido aos responsáveis da Administração da Empresa, bem como à responsável de Recursos Humanos. No mesmo dia enviei por carta registada com aviso de receção, a minha resposta à recusa do pedido de horário flexível. Esta carta não foi levantada pela Empresa e veio devolvida para a minha residência no dia 13 de fevereiro de 2014”.
- 1.2.** Confrontada com a presente queixa, a entidade empregadora responde o seguinte:

- 1.2.1.** “Recebemos a comunicação da trabalhadora”.
- 1.2.2.** “Dentro do prazo legal, respondemos não aceitar o horário proposto com fundamento em exigências imperiosas de funcionamento da empresa e na impossibilidade de proceder à sua substituição dentro do horário proposto, atendendo ao elevado grau de responsabilidade técnica da sua prestação laboral”.
- 1.2.3.** “Entretanto, a trabalhadora havia entrado de baixa, no preciso momento em que teve conhecimento da novo horário que lhe havia sido fixado”.
- 1.2.4.** “Após o envio da nossa resposta, não recebemos qualquer posição da trabalhadora, nos termos e para o efeito da parte final do n.º 4 do art.º 53.º (leia-se 57.º) do Código do Trabalho, pelo que,
- 1.2.5.** “Presumimos a aceitação pela trabalhadora dos fundamentos invocados pela empresa, tanto mais que são do perfeito conhecimento da trabalhadora, que não são falsos, nem injustificados”.
- 1.2.6.** “Reiteramos a impossibilidade de proceder à sua substituição dentro do horário proposto por exigências imperiosas de funcionamento da empresa atendendo ao elevado grau de responsabilidade técnica da sua prestação laboral”.
- 1.2.7.** “A alteração pretendida no horário da queixosa não foi apenas no seu horário, mas de mais trabalhadoras, a fim de permitir uma maior racionalização de meios e aumento de produtividade da empresa, sem a sobrecarga com despesas impossíveis de suportar no presente momento económico e financeiro”.

- 1.2.8.** “A empresa tem 64 anos de atividade e passa por um período de grande constrangimento económico e financeiro, pelo que, a fim de poder manter-se todos os postos de trabalho (32) tem de ser muito criteriosa em vários setores, sobretudo, na organização do trabalho”.
- 1.2.9.** “É absolutamente imprescindível para a sobrevivência da empresa e manutenção dos horários de trabalho fixados, nomeadamente da queixosa”.
- 1.2.10.** “A pretensão da queixosa contende com a organização de trabalho que se pretende estabelecer em favor de toda a estrutura da empresa e manutenção dos postos de trabalho”.
- 1.2.11.** “Nestes termos, deve ser desatendida a queixa da trabalhadora, e manter-se o horário de trabalho que lhe foi fixado por esta empresa”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O presente parecer é emitido no âmbito das atribuições da CITE, previstas nas alíneas a), e) e f) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.2.** O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) 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 de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

2.2.1. Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

2.2.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que, “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou 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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.2.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57º n.º 2 do CT).

2.3. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que 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”.

2.3.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- 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”.

2.3.2. O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que “o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.

2.3.3. É de salientar o preceituado nos n.ºs 3 a 10 do artigo 57.º do Código do Trabalho, sobre o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível,

“3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 – Nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se

considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) 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.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7”.

2.4. Apesar da entidade empregadora afirmar que “após o envio da sua resposta, não receberam qualquer posição da trabalhadora, nos termos e para o efeitos da parte final do n.º 4 do art.º 57.º do Código do Trabalho”, pelo que, “presumiam a aceitação pela trabalhadora dos fundamentos invocados pela empresa, tanto mais que são do perfeito conhecimento da trabalhadora, que não são falsos, nem injustificados”, tais afirmações não justificam que a empresa não tenha cumprido o procedimento a que se refere o citado artigo 57.º do Código do Trabalho, até porque, nos termos do n.º 4 deste preceito, o/a trabalhador/a “pode”

apresentar a sua apreciação, não tem obrigação de a apresentar, embora a trabalhadora demonstre tê-la enviado, dentro do prazo legal, à sua entidade empregadora.

2.5. Na verdade, a trabalhadora apresentou um pedido de trabalho em regime de horário flexível e a entidade empregadora não cumpriu os prazos dos procedimentos a que alude o citado artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, nos termos do n.º 8 deste preceito considera-se que o empregador aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos.

2.6. Assim, é de realçar o seguinte:

2.6.1. Nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao não enviar o presente processo à CITE, considera-se que a empresa aceitou o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.

2.6.2. Além do mais, os motivos alegados pela entidade empregadora devem conter razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, ou seja, a empresa deve demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o seu funcionamento, concretizando os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face

aos meios humanos disponíveis e à aplicação do horário pretendido pela trabalhadora.

2.6.3. A CITE tem entendido que o pedido de horário flexível poderá ser reavaliado, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer no sentido do LABORATÓRIO ..., S.A., aceitar e aplicar o pedido de horário flexível, apresentado pela sua trabalhadora com responsabilidades familiares...

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

3.3. A CITE delibera enviar o presente parecer à Autoridade para as Condições de Trabalho, para os efeitos legais.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE ABRIL DE 2014