

PARECER N.º 212/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 ... a ..., Lda.

Processo n.º 564 – QX/2014

I – OBJETO

1.1. Em 24.06.2014, a CITE recebeu da trabalhadora ..., uma queixa sobre o assunto referido em epígrafe, nos seguintes termos que se transcrevem:

“No passado dia 12 de maio de 2014, remeti à minha entidade patronal, ..., Lda., NIF ..., com sede na Rua ..., Condomínio ..., Casa ..., em Bicesse, um pedido de trabalho em horário flexível - trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do art. 56.º e 57.º do Código do Trabalho, cuja cópia junto.

Em resposta, no passado dia 27 de maio de 2014, a entidade patronal comunicou-me por e-mail, a decisão de pretender recusar o meu pedido (conforme cópia que junto). Tendo recebido a respetiva carta, via CTT, no dia 30 de maio.

Nos termos do n.º 4 do artigo 57.º do código do Trabalho, apresentei por escrito a minha apreciação a tal pretensão (vide documento que junto) e enviei via CTT, no dia 30 de maio, e foi recebida pela minha entidade empregadora no dia 09 de junho.



Determina o n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho que nos 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, sob pena de considerar-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos (alínea c) do n.º 8 do mesmo artigo).

Venho por esta via apresentar esta queixa contra esta entidade junto da CITE, para que me seja concedido o direito de usufruir do horário flexível conforme solicitado a 12 de maio de 2014''.

1.1.1. A trabalhadora apresentou em 12.05.2014, a entidade patronal pedido de horário flexível nos termos que se transcreve:

''Exmos. Senhores,

Como é do conhecimento de V. Exas, sou mãe de uma criança de 3 (três) anos, nascida em 10 de novembro de 2010, que reside comigo, em comunhão de mesa e habitação.

Atenta a tenra idade, o meu filho necessita de um grande acompanhamento meu, essencial ao seu desenvolvimento e crescimento.

Presentemente, em 02 de abril de 2014, inclusive, sem cumprimento das normas legais em vigor, foi-me imposto um horário de trabalho que me impede de providenciar esse acompanhamento ao meu filho já que tenho de exercer as minhas funções às segundas-feiras das 13h às 16h, das 18h às 19h e das 20h às 21h, das terças às quintas-feiras das 9h às 12h, das 14h às 16h, das 17h às 19h e das 20h às 21h, às sextas das 9h às 13h, das 16h às 18h e das 19h às 21h e ainda aos sábados das 13h às 17h.

Tal significa que os únicos momentos que passo com o meu filho são de manhã, muito cedo, enquanto o preparo para ir para o estabelecimento



escolar que frequenta, já que o meu horário de saída me impede de, na maior parte dos dias, chegar a casa e ainda encontrar o meu filho acordado.

Ora, a pouca presença que tenho no dia a dia do meu filho não é suficiente para um crescimento harmonioso do mesmo.

Por diversas vezes, por razões profissionais, o meu marido se vê obrigado a ausentar-se de Lisboa ficando assim impossibilitado de ir buscar o nosso filho, pelo que necessitamos de recorrer a terceiros para irem buscá-lo, já que eu estou permanentemente impedida.

A manter-se tal horário de trabalho, claramente, se mostra violado o meu direito à maternidade, não conseguindo eu providenciar pelas responsabilidades familiares que assumi e me estão adstritas.

Assim, nos termos do disposto nos arts, 352 p), 562 e 572 do Código do Trabalho, venho por este meio exercer o meu direito a trabalhar em regime de horário flexível, optando pelo horário de trabalho das 9h às 17h30, com folgas ao fim de semana, com efeitos a partir de 12 de junho de 2014.

Prevê-se que o exercício do direito ao horário flexível dure pelo prazo de 2 (dois) anos.

Tal horário foi por mim exercido de dezembro de 2012 até ao final de março de 2014, não tendo sido providenciada qualquer explicação para a alteração de horário, e respeita o período de funcionamento do estabelecimento comercial.”

1.1.2. Por ofício datado de 01.07.2014 a entidade patronal foi notificada pela CITE para, num prazo de 10 dias úteis a contar da receção do referido ofício, comunicar a CITE sobre quanto a matéria se oferecesse dizer.

1.1.3. Em resposta, no dia 14 de julho de 2014 a CITE recebeu da entidade patronal a seguinte exposição escrita:

``Exmos. Srs.



Na qualidade de mandatário da sociedade ..., Lda., devo dizer que esta sociedade me entregou a missiva de V. Exas. que mereceu a nossa melhor atenção.

Fomos surpreendidos com o seu teor, atento o facto de termos elaborado e expedido, para a sede dessa Comissão, a resposta datada e enviada no dia 6 de junho de 2014, cuja cópia segue em anexo como doc.

Tratei da resposta à carta da trabalhadora de cujo envio postal encarreguei uma funcionária do nosso escritório. Sucede que, atento o teor da carta de V. Exas., consultei o dossier e deparei que, junto à carta, não consta o talão de registo. Sou obrigado a colocar a hipótese da carta ter sido expedida por correio simples embora contra as instruções que tinha dado à funcionária no sendo de expedir por registo simples.

Todavia, no caso de entenderem necessário atestar a verdade dos factos supra descritos, propomos, desde já, a audição da Sra. Dra. ..., jurista que elaborou a minuta da carta e a Sra. ..., funcionária que tratou do expediente do correio na estação do ...

Desconhecemos e somos alheios aos motivos pelos quais não terá chegado a missiva ao destino. De todo o modo, atento o decurso do prazo perentório enunciado no artigo 57.º do Código de Trabalho, considerámos que ocorreu um deferimento tácito e, por esse motivo, a nossa constituinte remeteu a decisão definitiva à sua trabalhadora.

Em conformidade, ficamos a aguardar que V. Exas. se pronunciem sobre o teor da nossa anterior missiva, cuja cópia anexamos, sendo certo que o decurso do prazo prescrito no Código de Trabalho, contará seguramente a partir da data de receção da presente missiva.”

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 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 ela em comunhão de mesa e habitação”*.
- 2.2.3.** Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pela entidade patronal com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se este for indispensável, (artigo 57.º 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 subsequentes 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 números 2, 3, 5 ou 7”.

2.4. No caso em apreço, a trabalhadora apresentou um pedido de trabalho em regime de horário flexível, de acordo com as exigências legais, pelo que a entidade empregadora tinha a obrigação de lhe responder e, caso fosse a sua intenção de indeferir o pedido, solicitar parecer jurídico à CITE, nos termos descritos no artigo 57.º Código do Trabalho.

2.4.1. Ora não o tendo feito, 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 a entidade patronal aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, pois a culminação legal é o da existência de deferimento tácito.

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. De acordo com o disposto no artigo 3.º, al. e) da Lei orgânica da CITE, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26/03, a CITE delibera emitir parecer no sentido de que o pedido de horário flexível, 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 a formalidade essencial e obrigatória do dever de submeter o processo à CITE no prazo indicado, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, para emissão de parecer prévio.

- 3.2.** Remeter cópia do parecer à queixosa ... e à entidade patronal, para que esta reconheça a aceitação tácita do horário flexível e devendo, o empregador, proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, na elaboração dos horários de trabalho 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.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE JULHO DE 2014