

PARECER N.º 222/CITE/2014

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 634 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 11 de julho de 2014, da empresa ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...

1.2. Por carta recebida pela entidade patronal, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos seguintes termos e com os seguintes fundamentos:

Carta registada com aviso de receção

Exmos. Senhores,

Como sabem, o meu contrato individual de trabalho vigora desde o dia 1 de outubro de 2005, tendo desde meados de 2008, como horário de trabalho, das 9h30m as 17h.

Como é de vosso conhecimento, em setembro de 2013, regressei ao meu local e trabalho, após o período de licença de parentalidade, por nascimento do meu filho, ... (vide doc. n.º 1).

Acontece que, após o meu regresso, o meu horário foi adaptado, tendo em conta o exercício das minhas responsabilidades parentais - período de amamentação -, passando a ser das 9h as 15h ou das 12h as 17h, horário que não interfere com o exercício que alternava de semana a semana, reversando com a minha colega de trabalho, que também se encontrava na mesma situação.

Porém, agora terminando o período de amamentação, ou na sua fase final, foi-me comunicado por V. Exas., de que, o meu horário de trabalho passaria a 9h30m as 17h e das 12h as 19h, períodos de trabalho, que também estes se alteram de semana a semana.

Cabe referir que, o período de horário das 12h as 19h, ira interferir com o exercício das minhas responsabilidades parentais, causando-me grandes transtornos, pois, o meu filho ..., encontra-se ao cuidado da ama, entre o período das 8h as 18h (vide doc. n.º 2 e 3), não tendo assim, mais ninguém que possa cuidar dele (vide doc. n.º 4 e 5),

Acresce ainda que, também sou mãe de uma filha de 5 (cinco) anos, ..., que se encontra matriculada e a frequentar o 'Externato da ... (vide doc. n.º 6 e 7), terminando o seu horário escolar pelas 18:15h, assim, venho, pela presente, solicitar a V. Exas., ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, e até ao limite previsto no n.º 1 do artigo 56.º desse mesmo diploma, a alteração do meu horário de trabalho.

Certa de que V. Exas. serão sensíveis a esta situação, e não deixarão de observar o que está legalmente previsto em matéria de alteração do horário de trabalho e de proteção na parentalidade, que se concretiza através da atribuição ao trabalhador com responsabilidades familiares, entre outros, do direito a cumprir um horário flexível, queiram aceitar os meus cumprimentos.

A Trabalhadora

1.3. Ao pedido, a entidade empregadora respondeu, por carta datada de 21 de junho de 2014, tendo o trabalhador recebido a 23.6.2014, nos seguintes termos:

Lisboa, 21 de junho de 2014

Assunto: v/ carta de 26 de maio de 2014

Ex.ma. Senhora,

Acusamos a receção da v/ carta referida em epigrafe que mereceu a nossa atenção e que, mediante os argumentos ali constantes, passamos a dizer o seguinte:

1. *Antes de mais, compreendemos as dificuldades que apresenta, de resto comuns a maioria das mães trabalhadoras, facto que e a realidade dos nossos dias.*

2. *Contudo, e não obstante a nossa empresa não ter estrutura capaz de dar resposta a esta situação que, como sabe, já decorre com uma outra funcionária. A aceitar tal situação, a empresa veria os seus custos incrementados, numa altura de grande instabilidade financeira, na medida em que teria de contratar novos funcionários que pudessem assegurar o horário de trabalho de que quer ver-se dispensada.*

3. *Além de que e ao contrário do que prescreve a lei que invoca, omite elementos necessários a nossa decisão que, não tendo deles conhecimento, teremos de declinar o seu pedido.*

4. *Na verdade, as provas apresentadas relativamente a efetividade de funções do progenitor deixam-nos dúvidas uma vez que exerce alegadamente funções de administrativo num curto período, deixando o resto para a sua alegada outra atividade, supostamente de uma empresa da qual é titular, não se compreendendo que não possa adequar o seu horário de modo a alternar com o horário que V. Exa. pratica nesta empresa.*

5. *Ainda e não cumprindo com o que as mesmas normas por V. Exa. invocadas determinam, não refere durante quanto tempo pretende a ser viável (o que não nos parece), sujeitar-se a este horário já que, como sabe, não poderá pratica-lo indefinidamente.*

Pelo exposto e com os elementos que nos disponibilizou, somos obrigados a recusar o seu pedido.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Para os trabalhadores com responsabilidades familiares as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se atualmente estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, independentemente do seu vínculo laboral (setor privado ou setor público).

2.2. Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar 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.

2.3. Para que possa exercer o referido direito, estabelece o n.º 1 do referido artigo 57.º que *o trabalhador que pretenda trabalhar (...) 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: (...)

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; (...)

2.4. O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

2.5. Todavia, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador/a, por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do aludido artigo 57.º.

2.6. Por seu turno, estabelece a alínea a) do n.º 8 do citado artigo, que se considera 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.

2.7. Cumpre ainda referir o disposto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que prevê o seguinte:

Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos (...) 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, ou seja, a entidade empregadora deve remeter o processo à CITE nos 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação das/os trabalhadoras/es da intenção de recusa.

2.8. Dispõe também, sobre a matéria, o CT, Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção I Disposições gerais, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “Deveres do empregador” que:

“(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.9. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob

“(...) a) (...);

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)”

III – APRECIÇÃO DO CASO CONCRETO

3.1. No caso em análise a Trabalhadora solicitou, a 26 de maio de 2014 por requerimento, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, horário flexível de trabalho.

3.2. Tal requerimento foi enviado para a loja onde a trabalhadora presta a sua atividade profissional, bem como para o Sr. ..., na sede, em Matosinhos, tendo as cartas sido recebidas a 27 de maio de 2014 e a 30 de maio de 2014, respetivamente.

3.3. A entidade empregadora respondeu por carta datada de 21 de junho de 2014, tendo o trabalhador recebido a intenção de recusa, a 23.6.2014 (informação prestada pela trabalhadora e não contestada pela entidade empregadora).

3.4. O pedido de parecer prévio foi enviado à CITE a 10.7.2014, ou seja, após os cinco dias

3.5. Assim, é relevante o facto de a intenção de recusa ter sido comunicada à trabalhadora após os 20 dias legalmente previstos bem como o facto de o pedido de parecer prévio ter sido enviado fora de prazo, ultrapassando os prazos do art.º 57.º n.º 8 a) ec) do CT, o que promove a presunção legal de aceitação do pedido pela entidade empregadora.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, e sem necessidade da análise dos fundamentos apresentados pela entidade empregadora, conclui-se que o pedido do trabalhador encontra-se deferido tacitamente, nos termos do disposto no n.º 8 do art.º 57.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE:

4.1. Emite parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ...

4.2. Recomenda à entidade empregadora, que elabore, na medida das suas possibilidades, o horário flexível do trabalhador, 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 e, em caso de conflito de direitos de idêntico valor, que permita a referida conciliação distribuindo equitativamente pelos trabalhadores com necessidades semelhantes o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos.

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