

PARECER N.º 411/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho
Processo n.º 1111 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 31 de outubro de 2014, da empresa ..., S.A., os pedidos de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de operário e a exercer funções na Divisão de Mecânica da Direção de Produção, nos seguintes termos:

Exmos. Senhores

Através do ofício em referência, fomos notificados do Parecer n.º 324/CITE/2014 relativo a apreciação de intenção de recusa de horário flexível requerido pelo trabalhador da ..., S.A., ...

Não sendo o parecer favorável às pretensões do trabalhador, este apresentou novo requerimento de horário flexível, procurando suprir as deficiências encontradas no primeiro e referendadas no Parecer acima identificado.

Os fundamentos apresentados por esta empresa para recusa do pedido de horário flexível mantêm-se, sendo os expressos no n/ ofício n.º 9215, de 10-09-2014. Face ao exposto, solicita-se o parecer de V. Exas. nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Com os melhores cumprimentos,

Por carta datada de 20.10.2014 e recebida pela entidade patronal no mesmo dia, o identificado trabalhador solicitou a prática de horário flexível ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho.

1.2. Com efeito, o trabalhador formulou o seu pedido, da seguinte forma:

Eu, ... n.º ..., ..., venho pela presente, e nos termos do disposto nos art.º 56 e 57 da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, requerer a V. Exa. se digne a autorizar o exercício da minha atividade profissional em regime de horário flexível de forma a permitir a conciliação da vida pessoal com a vida profissional, em virtude de ter a meu cargo três filhos menores de 12 anos e com a agravante da minha esposa trabalhar em regime de turnos rotativos com horário noturno.

De forma a cumprir o disposto no art.º 57.º alínea a, solicito passar à prestação de trabalho em regime de horário flexível a partir de 20/11/2014 e dentro do horário já em vigor na empresa e definido pela O.S. n.º 1/2010 publicada a 26 de janeiro de 2010, e que passo a transcrever:

“O horário de trabalho flexível é praticado nos dias úteis entre as 07h00 e as 19h00, exigindo-se a prestação de 8 horas diárias de serviço e a presença nas plataformas fixas das 10h00 às 12h00 e das 14h00 às 16h00. A interrupção para o almoço é estabelecida entre as 12h00 e as 14h00”.

Declaro ainda, que os menores fazem parte do meu agregado familiar e vivem comigo em comunhão de mesa e habitação.

Com os melhores cumprimentos

1.3. A entidade patronal informou a CITE que “Os fundamentos apresentados por esta empresa para recusa do pedido de horário flexível mantêm-se, sendo os expressos no n/ ofício n.º 9215, de 10-09-2014”.

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 epígrafe “Elaboração do horário de trabalho” que a entidade empregadora deve:

“(…) 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 o Trabalhadora solicitou, por requerimento rececionado na entidade empregadora em 20.10.2014 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.** A entidade empregadora não respondeu, alegando que “*Os fundamentos apresentados por esta empresa para recusa do pedido de horário flexível mantêm-se, sendo os expressos no n/ ofício n.º 9215, de 10-09-2014*”.
- 3.3.** O pedido de parecer prévio foi rececionado na CITE a 31.10.2014.
- 3.4.** Assim, é relevante o facto de a intenção de recusa do pedido não ter sido enviada, ultrapassando os 20 dias do art.º 57.º n.º 8 a) do CT, bem como o envio do processo para apreciação da CITE ter ultrapassado os 5 dias cominados no n.º 5 do art.º 57.º 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 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:

- 4.1.** Emite parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pelo trabalhador ...
- 4.2.** Recomenda à entidade empregadora, que elabore, na medida das suas possibilidades, 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 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 NA REUNIÃO DA CITE DE 1 DE
DEZEMBRO DE 2014**