

PARECER N.º 51/CITE/2014

Assunto: Pedido de Parecer relativo à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., ao abrigo do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, solicitado pelo Serviço de ...
Processo n.º 133 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 8 de fevereiro de 2014, a CITE recebeu email da Diretora de Recursos Humanos do Serviço de ..., com o seguinte teor: “ (...) O Serviço de ..., vem submeter à apreciação de V. Exa. conforme disposto no artigo 57.º, n.º 5 do Código do Trabalho, o pedido de flexibilidade de horário de trabalho em anexo. Nesta conformidade, anexo cópia do pedido da trabalhadora e cópia do fundamento da intenção de recusa. Mais informo que a trabalhadora em apreço não juntou apreciação escrita. (...)”
- 1.2. Consta do processo como documento relevante o pedido de horário de trabalho em regime de flexibilidade da trabalhadora, datado de 28 novembro de 2013 e recebido pela entidade empregadora em 2.12.2013, cujo conteúdo é o seguinte:
“(...) Venho pela presente solicitar a flexibilidade no horário de trabalho, pelas seguintes razões:

Tenho a meu cargo, dois menores, de 9 e 2 anos de idade, de forma permanente e quase exclusiva;

Com efeito, o meu marido desempenha funções de pintor de automóveis, não logrando acompanhar os horários e necessidades dos menores.

É imprescindível que, para acompanhamento dos menores, tenha que lançar mão do direito a trabalhar com flexibilidade de horário, nos termos em que tal direito é consagrado no art.º 56.º do Código do Trabalho.

Na verdade, o horário de trabalho atualmente praticado não se compatibiliza com as necessidades que, atendendo à especificidade da situação, eu e os meus filhos enfrentamos. Como já antes havia comunicado, suporto encargos na ordem dos 80€ semanais para deixar os meus dois filhos com a Ama aos fins de semana, altura em que não existem infantários abertos.

Assim sendo, ao abrigo dos dispositivos legais supra mencionados, solicito que me seja permitido trabalhar com flexibilidade do horário, nas seguintes condições:

- O período para início do trabalho normal diário situar-se-á às 8H00 e o período para o respetivo termo às 16H00, de segunda a sexta;

Para efeitos do disposto no n.º 1 do art. 57.º do Código do Trabalho, a requerente solicita que o prazo de duração deste tipo de horário seja de 2 anos, contados da data do seu início - 30 dias após a receção da presente comunicação.

A Trabalhadora (...)"

- 1.3.** Na sequência deste pedido, a entidade empregadora enviou à trabalhadora uma carta com data de 27.12.2013, comunicando-lhe a recusa como segue: "(...) ..., 27 de dezembro de 2013

Em relação à sua carta datada de 28 de novembro de 2013, acerca do assunto em epígrafe e que nos mereceu a maior atenção, vimos por este meio informa-la que por razões operacionais que são do seu

conhecimento, não nos é possível, de momento, satisfazer o seu pedido de alteração de horário de trabalho.

Mais informamos que logo que as designadas situações operacionais sejam compatíveis com o seu pedido iremos proceder, de acordo com o que solicita. Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos entretanto, com os melhores cumprimentos. (...)

- 1.4.** Porque nada mais foi efetuado relativamente ao seu pedido, a trabalhadora, por carta com data de 06.01.2014, entrada no serviço em 08.01.2014, vem dizer:

“(...) Exmos. Senhores;

Na sequência do pedido apresentado, cuja cópia anexo, e da resposta extemporânea da anterior empregadora, cuja cópia também anexo, considero a mesma de nenhum valor e antes aceite a minha proposta.

Além disso, não se encontra sequer devidamente justificada a recusa.

De todo o modo, e à cautela, dentro do prazo que disponho para o efeito, solicito, que o processo seja remetido para a entidade competente CITE.

Com os melhores cumprimentos.

Atentamente (...)”.

- 1.5.** Cabe à CITE nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a sua lei orgânica, conforme disposto no artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Para os trabalhadores com responsabilidades familiares, abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, 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.
- 2.2.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do 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 (...)”* e pessoal, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
- 2.3.** Para o exercício deste direito estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT 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 (...)”*.
- 2.3.1.** No mencionado artigo 57.º dispõe também o n.º 2, 3 e 5: *“(...) 2 – 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. 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. (...)”.

2.3.2. Nos termos do disposto no n.º 8 alíneas a) e c) do mesmo artigo 57.º:

“(...) 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;

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. (...)”.

2.4. Analisado o processo verifica-se que:

- A entidade empregadora recebeu o pedido de flexibilidade de horário da trabalhadora no dia 2.12.2013;
- A entidade empregadora, muito embora tivesse intenção de indeferir o pedido da trabalhadora, enviou-lhe uma carta de recusa com data de 27.12.2013, após o prazo legal de 20 dias previsto pelo n.º 3 do artigo 57.º (o prazo terminou a 23.12.2013). Igualmente, não solicitou à CITE, como era seu dever, o parecer prévio dentro do prazo legal, ou seja, até ao 02.01.2014, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º.
- O pedido de parecer prévio só deu entrada na CITE em 08.02.2014, um mês após o decurso do prazo legalmente estabelecido.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Opor-se à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível porquanto, nos termos do previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido da trabalhadora foi aceite nos seus precisos termos, por ter ocorrido o deferimento tácito.

3.1.2. Recomendar ao Serviço de ..., que elabore o horário flexível tal como requerido pela trabalhadora, ..., promovendo condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 127.º, bem como elabore horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE MARÇO DE 2014