

PARECER N.º 234/CITE/2015

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 590 – FH/2015

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 30/04/2015, de ..., Lda., o pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de cozinheira.
- 1.2. Por carta datada de 30/03/2015 e recebida pela entidade patronal em 01/04/2015, a identificada trabalhadora solicitou a prática de horário flexível ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho, nos termos do pedido junto ao processo remetido pela entidade empregadora e de que se transcreve o seguinte:

“O horário ora indicado por V. Exas é incompatível com a minha situação pessoal, familiar e económica, por dois importantes motivos:

- tenho uma menor a meu cargo, com a idade de 9 anos e que sai das aulas às 18h00, necessitando do meu acompanhamento, para além do facto de que não tenho estrutura familiar próxima que possa ficar com ela;

- resido a 40 kms (ida e volta) do meu local de trabalho, sendo que o horário indicado iria trazer-me graves prejuízos a nível financeiro, por não poder fazer 80 kms todos os dias, no pressuposto de que iria a casa no intervalo de descanso.

Assim, numa perspetiva de flexibilização de horário, venho expressamente solicitá-la ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e seg. do Código de Trabalho, sendo certo que para a sua recusa fundamentada ou para a sua apreciação,

deverão requerer ao CITE um parecer e apenas no final poderão, ou não, alterar o horário.”

- 1.3.** A entidade empregadora, por decisão de 20/04/2015, notificada à trabalhadora, em 23/04/2015, indeferiu o pedido e veio alegar entre outros o seguinte fundamento:

[...]

“Por outro lado, a Sra. veio requerer a flexibilização do horário de trabalho invocando que:

tenho uma menor a meu cargo, com a idade de 9 anos e que sai das aulas às 18h30, necessitando do meu acompanhamento, para além do facto de que não tenho estrutura familiar próxima que possa ficar com ela;

- resido a 40kms (ida e volta) do meu local de trabalho, sendo que o horário indicado iria trazer-me graves prejuízos a nível financeiro, por não poder fazer 80kms todos os dias, no pressuposto de que iria a casa no intervalo de descanso.”

Ora, relativamente ao primeiro motivo por si invocado, o que ouvimos dizer é que a Sra. dá apoio a uma neta mas desconhecemos se tem a guarda judicial da mesma, nem a Sra. invocou e muito menos comprovou isso com qualquer documento idóneo. Pelo que ouvimos, a menor tem a guarda partilhada entre os pais e assim não está aos seus cuidados, nada sabendo se a Sra. tem ou não estrutura familiar que possa ficar com a neta.”

- 1.4.** Em sede de apreciação à intenção de recusa, a trabalhadora nada disse.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.^o, n.^o 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.^o, n.^o 1 dispõe que *a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

- 2.2.** Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º1, al. b) que *todos os trabalhadores ... têm 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.*
- 2.3.** Para execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56.º – *horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares* – 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...*
- 2.4.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos quando formula o pedido de horário flexível:
- *Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;*
 - *Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
 - *Apresentar declaração de que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação.*
- 2.5.** A entidade empregadora *apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável*, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.6.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.7.** Na sequência do exposto, em face do pedido de parecer prévio ora em análise, cumpre a esta Comissão ponderar:
- i) da submissão do pedido de autorização aos pressupostos e requisitos legais do regime de trabalho em horário flexível, nomeadamente aferir a observância deste aos requisitos legais;
 - ii) se foi observada pela entidade empregadora a tramitação processual legalmente consagrada para os pedidos de trabalho em regime de trabalho em horário flexível;
 - iii) se os fundamentos para a intenção de recusa do pedido, invocados pela entidade empregadora, assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, únicos motivos que podem servir de fundamento à intenção de recusa.
- 2.8.** Ora, no caso vertente, verifica-se a falta de legitimidade da requerente e a irregularidade do seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível, porquanto dos documentos juntos ao processo não consta nenhum dependente a cargo, tendo a entidade empregadora, em sede de notificação da recusa à trabalhadora aludido à questão da trabalhadora ser avó e não mãe da criança menor a cargo de 9 anos.
- 2.9.** Ora, uma vez notificada da intenção da recusa, incumbia à trabalhadora apresentar factos constitutivos do seu direito, o que não aconteceu.
- 2.10.** Na verdade incumbia à trabalhadora provar a sua legitimidade para se arrogar ao direito a trabalhar em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do artigo 64.º do Código do Trabalho, apresentando para o efeito prova da confiança judicial ou administrativa da menor.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., Lda, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela Trabalhadora, ..., na medida em que esta carece de legitimidade.

- 3.2.** O presente parecer não dispensa o empregador do dever de 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 do dever de 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 212º e do 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 18 DE MAIO DE 2015**