

PARECER N.º 95/CITE/2019

ASSUNTO: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
Processo n.º 576-FH/2019

- 1.1.** A CITE recebeu a 05/02/2019 da ... um pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., nos termos dos artigos 56º e 57.º do Código do Trabalho.
- 1.2.** Em 24.10.2018, a trabalhadora, Assistente Social de 2ª, mãe de dois filhos menores com 3 e 7 anos de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação, solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível até aos 12 anos do seu filho menor de 3 anos de idade " *que permita à requerente iniciar o seu trabalho diário às 9h30, e terminar às 17h45.*"
- 1.3.** Por carta datada de 12.11.2018, a entidade empregadora respondeu ao pedido da trabalhadora referindo que: "*(...) não nos é possível dar resposta positiva ao pedido supra mencionado (...). Assim, perante este imperativo de funcionamento do serviço, vem a ... indeferir o pedido apresentado, de forma devidamente fundamentada, de acordo com o legalmente previsto no Código de Trabalho em vigor.*"
- 1.4.** De acordo com o afirmado na apreciação da trabalhadora, esta terá recebido a intenção de recusa em 16.11.2018 e respondido à mesma em 22.11.2018, concluindo que: "*Nestes termos, solicita a V. Exa. a reapreciação da V. decisão, de modo ser-lhe permitida a prática de um horário que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, bem como ir buscar os seus filhos ao Infantário e Centro Educativo. (...)*"
- 1.5.** Por carta datada de 7.12.2018, a entidade empregadora responde novamente à trabalhadora afirmando entender que a apreciação apresentada pela trabalhadora em 22.11.2018 é um requerimento, aí afirmando conhecer o procedimento previsto no artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho, remetendo a fundamentação para a anterior resposta: "*Ora, no caso em*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

concreto, e conforme resulta da nossa missiva anterior, (...)", e concluindo pelo indeferimento do pedido apresentado, de acordo com o legalmente previsto.

1.6. A trabalhadora, em 28.01.2019, reaprecia a nova resposta, conforme se transcreve:

"..., Assistente Social de 2ª, em exercício de funções nesta ..., vem, muito respeitosamente, no seguimento da recepção do V. ofício n.º ..., de 07/12/2018, através do qual é indeferido o seu pedido de horário flexível, expor e solicitar o seguinte:

- 1. Através de requerimento datado de 24/10/2018, a aqui requerente solicitou horário flexível.*
 - 2. Através do ofício n.º ..., de 12/11/2018, V. Exa. veio indeferir o seu pedido.*
 - 3. A aqui requerente, através de missiva datada de 21/11/2018, achou por bem pronunciar-se acerca do indeferimento do seu pedido.*
 - 4. Contudo, a V. decisão de indeferimento foi mantida, tendo apenas sido reduzida para as 21h a presença obrigatória de uma técnica, o que é insuficiente para assegurar e prestar a assistência e acompanhamento aos seus 2 filhos menores de 12 anos.*
 - 5. Verificou, ainda, que a decisão de indeferimento do seu pedido foi tomada sem antes o seu processo ter sido enviado para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego, em conformidade com o artigo 57º n.º 5 do Código do Trabalho, para a devida análise e emissão de parecer.*
 - 6. Esse facto, por si só, constitui uma irregularidade processual insanável, implicando, nos termos do artigo 57º n.º 8, al. c) do mesmo Código, que o empregador aceite o pedido do trabalhador nos seus precisos termos.*
- Deste modo, solicita a V. Exa. que considere o seu pedido aceite nos seus precisos termos, ou seja, que o seu horário de trabalho seja definido de modo a permitir o início da jornada de trabalho às 9h30 e termo às 17h45."*
- Certa da V. melhor atenção, subscreve-se aguardando a alteração do horário de trabalho em conformidade com o seu pedido.*

..., 23 de janeiro de 2019

1.7. Por carta datada de 29.01.2019, a entidade empregadora remete nova resposta à trabalhadora, onde afirma que: "

"A 28 de janeiro de 2019 recebemos, com surpresa, o ofício remetido por V. Exa. Conforme relata na missiva supra identificada, a 24 de outubro deu entrada de um requerimento onde solicitou o pedido de horário flexível e que, a 12 de novembro, mereceu a nossa resposta. V. Exa, após receber a já mencionada resposta através de ofício n.º 02016, pronunciou-se novamente reiterando o seu pedido. Ora, perante o novo pedido que formulou e após novo período de reflexão motivado pela situação vivida por V. Exa. a ..., apesar da possibilidade legal de rejeitar o seu pedido devido à fundamentação legítima e inequívoca



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

que existe e que bem conhece, disponibilizou-se para fazer um esforço na organização dos seus serviços para que, de alguma forma, conseguisse responder aos seus anseios.

Assim, através de ofício n.º 2199, datado de 10/12/2018, a ... pronunciou-se sobre a impossibilidade de aceder totalmente ao pedido formulado por V. Exa. mas, simultaneamente, indicando que seria possível reduzir o horário de funcionamento com presença obrigatória de técnico para as 21h.

Perante esta missiva, que como é evidente se transformava numa proposta capaz de melhorar significativamente a situação de V. Exa., ficou a ... à espera que se pronunciasse no prazo existente para o efeito.

Ora, na ausência de pronúncia de sua parte, que se confirma pela própria missiva que agora nos envia, apresenta-se, no nosso entendimento, uma situação de aceitação tácita que, por esse mesmo motivo, não carece de qualquer comunicação à CITE.

Na verdade, após a proposta de redução do horário de serviço para as 21h, foi V. Exa. que, no prazo existente, nunca se veio a pronunciar.

Assim, e ao contrário do que refere, não se entende como obrigatória a aceitação de qualquer pedido de horário flexível.

Se, mesmo perante as alterações propostas, mantém tal vontade, julgamos ser necessária a entrada de novo pedido nesse sentido ou, pelo menos, a manifestação de manutenção de tal vontade mesmo com as novas circunstâncias de horários existentes.

Apesar deste entendimento, e de forma cautelar, desde já informaremos a CITE do sucedido, apresentando as várias missivas trocadas entre V. Exa. e a nossa entidade para que, se for caso disso, se pronunciem sobre a matéria e a fundamentação apresentada.".

- 1.8.** O pedido de parecer à CITE é realizado no dia 05.02.2019, após o decurso do prazo estipulado no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, porquanto, se entende que a apreciação da trabalhadora não consubstanciou um novo pedido mas sim a reafirmação do já requerido.
- 1.9.** E, ainda que assim não se entendesse, datando de 7.12.2018 a resposta da entidade empregadora à apreciação da trabalhadora, deveria, a partir dessa data, ter sido contado novo prazo para solicitação do parecer à CITE, conforme indicado na lei, o que não ocorreu, tendo decorrido cerca de 2 meses entre a data de resposta à apreciação (7.12.2018) e o pedido de parecer à CITE (5.02.2019).
- 1.10.** Neste sentido, incumbia ao empregador cumprir o previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho: "*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.*"



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.11.** Clarifica-se que a apreciação da trabalhadora é facultativa, decorrendo os prazo legal para solicitação do parecer da CITE a partir do fim do prazo para a sua resposta.
- 1.12.** Verifica-se, assim, o previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º Código do Trabalho, considerando-se que o empregador aceitou o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, por *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.*
- 1.13.** Desta forma, a CITE emite parecer desfavorável à recusa da entidade empregadora ..., relativo ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., uma vez que o pedido se considera aceite nos seus precisos termos.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE FEVEREIRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.