

## PARECER N.º 8/CITE/2014

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de 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 1224 – FH/2013

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ... titular da categoria profissional de ...
  
- 1.2. Por requerimento datado e rececionado na entidade empregadora em 1.08.2013, o trabalhador vem, 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, expor e requerer o seguinte:

*Exmº Senhor Presidente da ...*

*Ao abrigo da Lei e devido a obrigações familiares relativas à minha filha, ... de 8 anos, solicito autorização para trabalho com flexibilidade de horário, a começar quando iniciar o próximo ano letivo e com a duração do mesmo.*

*Assim, nesse período, solicito trabalhar somente nos seguintes horários:*

*-das 9 horas às 15 horas*

*-das 2 horas às 8 horas.*

- 1.3. A 26.08.2013 é dado conhecimento ao Presidente ... o parecer do Diretor de Departamento de Administração Geral e Financeira, pedindo indicação do trabalhador para este indicar *“qual ou quais os turnos que prefere e fundamentar a sua preferência, sem alterar o início e o terminus de cada turno, por razões de funcionalidade dos serviços, sem prejuízo de lhe poder ser fixado apenas um turno de entre os indicados como possível.”*
- 1.4. No dia 24.9.2013, vem o trabalhador reiterar uma resposta urgente ao seu pedido mencionando a previsão legal de um deferimento tácito.
- 1.5. No dia 16.10.2013, e tendo em vista a alteração dos horários de trabalho prevista na lei, o trabalhador vem fazer um ajustamento à nova lei no seu pedido.
- 1.6. A 21.11.2013 o trabalhador toma conhecimento da intenção de recusa de horário flexível.
- 1.7. A 25.11.2013 dá entrada na... o parecer fundamentado do trabalhador.

## 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 Trabalhador solicitou, por requerimento datado e rececionado na entidade empregadora em 1.8.2013 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 26.08.2013 é dado conhecimento ao Presidente ... o parecer do Diretor de Departamento de Administração Geral e Financeira, pedindo indicação do trabalhador para este indicar *“qual ou quais os turnos que prefere e fundamentar a sua preferência, sem alterar o início e o terminus de cada turno, por razões de funcionalidade dos serviços, sem prejuízo de lhe poder ser fixado apenas um turno de entre os indicados como possível.”*

**3.3.** No dia 24.9.2013, vem o trabalhador reiterar uma resposta urgente ao seu pedido mencionando a previsão legal de um deferimento tácito.

- 3.4.** No dia 16.10.2013, e tendo em vista a alteração dos horários de trabalho prevista na lei, o trabalhador vem fazer um ajustamento à nova lei no seu pedido.
- 3.5.** A 21.11.2013 o trabalhador toma conhecimento da intenção de recusa de horário flexível.
- 3.6.** A 25.11.2013 dá entrada na ... o parecer fundamentado do trabalhador.
- 3.7.** A intenção de recusa foi comunicada ao trabalhador extemporaneamente, ou seja, após os vinte dias seguidos cominados no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- E mesmo que assim não fosse,
- 3.8.** O pedido de parecer prévio foi enviado à CITE a 12.12.2013, ou seja, após os cinco dias seguidos cominados no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 3.9.** Assim, é relevante o facto de a intenção de recusa do pedido ter sido enviado fora de prazo, ultrapassando os dias do art.º 57.º n.º 8 a) e c) do CT, o que promove a presunção legal de aceitação do pedido pela entidade empregadora.

## **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, e sem prejuízo 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 pelo trabalhador ...
  
- 4.2.** Recomenda à ..., 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 7 DE JANEIRO DE 2014**