

C... Parecer prévio obrigatório da CITE relativo à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível nos termos do nº5 do artigo 57º do Código do Trabalho

A nova Lei Orgânica da CITE aprovada pelo D.L. 124/2010 de 17 de Novembro na sua alínea c) do artigo 3º conjugado com o nº 7 do artigo 2º confere competência para emitir parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado por trabalhadores com filhos menores de 12 anos. O regime legal para a emissão do referido parecer encontra-se prevista nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho devendo a entidade empregadora solicitá-lo nos 5 dias

após o termo do prazo para resposta do/a trabalhador/a. As empresas devem organizar turnos de acordo com os interesses e preferências manifestadas pelos trabalhadores atendendo ao disposto no nº 2 do artigo 221º do C.T., devem proporcionar aos trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar de acordo com o nº 3 do artigo 127º e devem elaborar horários que facilitem essa conciliação nos termos da alínea b) do nº 2 do artigo 212º, ambos do C.T.

Requisitos da Lei (quer para o sector público, quer para o sector privado) para formular o pedido à entidade patronal ou fazer participação à CITE sobre

“Pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares tem de ser acompanhado dos seguintes elementos”

1.. Indicação, por escrito, que é solicitado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, com a antecedência de 30 dias do seu começo.

2.. Indicação do tempo em que se quer que o pedido de horário vigore, que pode ser até aos 12 anos da criança ou sem limite de tempo, desde que o filho possua deficiência ou doença crónica, que viva com quem solicita o horário, em comunhão de mesa e habitação (comprovada por declaração).

3.. Indicação das horas de início e termo, atendendo às necessidades da pessoa, relativas aos filhos.

(Esta questão de indicação deve ser vista caso a caso, de acordo com a organização do tempo de trabalho, deixando às entidades patronais a sua fixação desde que as pessoas consigam organizar o horário para conciliar com o comprovado interesse dos filhos).

4.. Juntar declaração do trabalhador, de que o menor vive em comunhão de mesa e habitação.

5.. Declaração de que o outro progenitor não está a gozar do mesmo direito.

6.. Comprovativo dos horários dos menores (se for caso disso) que determinaram as necessidades do pedido de horário.

7.. Primeiro, contabilizar 20 dias seguidos para o empregador se pronunciar. Se não o fizer é porque o horário foi concedido, pelo que se aconselha que se procure o sindicato ou se comunique ao empregador que o horário foi concedido por falta de resposta no prazo legal (de acordo com o n.º 8 do artigo 57º, alínea a))

8.. Se a decisão for de recusa expressa, o trabalhador dispõe do prazo de 5 dias seguidos, a contar da data de recepção, para se pronunciar, também expressamente, sob pena de o seu silêncio poder significar aceitação dos motivos de recusa.

9.. Findo este prazo dos 5 dias, se a entidade empregadora mantiver a recusa do pedido solicitado, tem, obrigatoriamente,

de enviar o processo para a CITE, para emitir parecer.

10.. A trabalhadora que quiser obter informação sobre a participação á CITE, para esta emitir parecer, pode contactá-la por e-mail, por fax ou solicitar ao seu sindicato que o faça.

11.. A CITE emite parecer, no prazo de 30 dias e notifica o empregador e o trabalhador, da decisão.

12.. Se a decisão da CITE for favorável ao horário pretendido e mesmo que a entidade empregadora tenha recusado, o horário considera-se autorizado, até que seja produzida decisão judicial que reconheça a existência ou não do motivo justificativo, proposta pela empresa.

Nota: Lembre-se que se o empregador não submeter o processo à apreciação da CITE, o horário tem de se considerar como aceite, decorrido que esteja o prazo de 5 dias para apreciação pelo trabalhador.

Aconselha-se sempre o recurso ao respectivo sindicato, para todos os esclarecimentos necessários ou á organização sindical do seu local de trabalho.