

PARECER N.º 236/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 Centro Hospitalar ...
Processo n.º 640 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1.** Em 14 de julho de 2014, a CITE recebeu carta do Diretor do Serviço de Gestão de Recursos Humanos do Centro Hospitalar ... sem data de registo ou entrega nos Correios de Portugal, S.A., (CTT), com o seguinte teor: *“(...) A fim de dar cumprimento ao estipulado no n.º 5 do art.º 57.º da lei n.º 7/2009 de 12.02, somos a Informar que o Conselho de Administração do Centro Hospitalar..., por sua deliberação de 03.07.2014, tem intenção de indeferir os seguintes pedidos:
... - Pedido de flexibilidade de horário (...).”*
- 1.2.** Consta do processo o pedido da trabalhadora de 12.05.2014 como se transcreve: *“(...) ..., com o cartão de cidadão ... (...) válido até 26-08-2016, com o número mecanográfico ... e a categoria de assistente operacional, desempenhando funções no serviço de urgência, venho solicitar a Vexa., para praticar horário fixo de trabalho, distribuindo a carga horária das 08 horas as 16 horas de 2ª a 6ªFeira, deixando assim de efetuar turnos de 24 horas, bem como a isenção de trabalhar aos fins de semana e feriados.
Declaro que sou mãe de 3 filhos menores:
... - 13 anos
... - 8 anos*

... - 3 meses

Conforme se anexa cópia dos cartões de cidadão dos menores.

Declaro que pretendo usufruir desta modalidade de horário de trabalho até a ... perfazer 12 anos, ou seja, até 01/02/2026.

Declaro que a menor ... se encontra em vigilância de uma doença oncológica (...).

Declaro que o meu conjugue, trabalha por turnos, nomeadamente aos fins - semana não tendo eu com quem deixar os meus filhos menores durante os fins de semana e feriados.

Pede deferimento

..., 12 de maio de 2014 (...)"

1.2.1. Neste pedido foram exarados vários pareceres/despachos manuscritos, nomeadamente, em 13.06.2014: “ (...) *INFORMAÇÃO DO SERVIÇO DE URGÊNCIA* Face ao teor do pedido, horário fixo das 8 às 16 horas, o nosso parecer é de que não é possível satisfazer o mesmo no Serviço de Urgência. Contudo, nada tem a opor para a Assistente Operacional seja colocada noutra serviço, desde que seja previamente substituída por outra Assistente Operacional sem limitações para trabalhar por turnos. (...)”.

1.2.1.1. Em 16.06.2014: “ (...) *Concordo com a informação expressa pelo Sr. Enf.º (...)*” e em 23.06.2014 o Sr. Enfermeiro Diretor: “(...) *Ao CA para informar a requerente da intenção de indeferir, é pedido um horário rígido, o SU informa da impossibilidade de o conceder, o CH... está saturado com mais de 30% de horários fixos, o que impossibilita o normal funcionamento contínuo do Centro Hospitalar. (...)*”.

1.2.1.2. Em 30.06.2014, consta um carimbo com 4 rubricas: “(...) *Informa-se a requerente da intenção de indeferir. (...)*”.

1.2.1.3. Deste expediente consta um email do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, sem data ou cópia do anexo, dirigido à trabalhadora, com o seguinte

teor: “(...) segue despacho do conselho de Administração, sobre o seu pedido de flexibilidade de horário (...)”.

- 1.3. Com carimbo de entrada no Serviço de Recursos Humanos em 30.06.2014 e entrada na Direção de Enfermagem em 1.07.2014 consta outro expediente/requerimento da trabalhadora, o seguinte parecer/despacho do Sr. Enfermeiro Diretor deste Centro Hospitalar: *“(...) Ao SGRH para remeter à CITE com o presente requerimento, a decisão do CA de comunicação à requerente a intenção de indeferir, com base na solicitação de um horário que é rígido e não flexível num enquadramento organizacional hospitalar de laboração contínua, onde mais de 30% dos Aos já requereram horário fixo, impossibilitando o normal funcionamento dos Serviços (...)”*.
- 1.4. Porque da análise do processo foi detetada a falta de elementos que conduzam ao apuramento de datas relevantes, como a data de entrada do requerimento inicial da trabalhadora, a data de notificação da trabalhadora da intenção de recusa, e a data do envio do processo à CITE, foram solicitados estes dados à entidade empregadora que enviou o email de 21.07.2014, completado pelos de 22 e 28 de julho.
- 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; (...)*”.

2.4. Na sequência de todo o exposto, analisado o processo e muito embora os argumentos apresentados pela entidade empregadora possam ser qualificados como insuficientemente demonstrados na intenção de recusa, verifica-se que:

- A entidade empregadora recebeu o pedido de flexibilidade de horário da trabalhadora no dia 12.06.2014, e, notificou-a da intenção de recusa no dia 8.07.2014, datas confirmadas por declarações da entidade empregadora, quando o prazo terminou em 02.07.2014, 6 dias após o prazo legal de 20 dias previsto pelo n.º 3 do artigo 57.º do CT, pelo que, tal como dispõe a alínea a) do n.º 8 do mesmo preceito legal, o pedido foi aceite nos seus precisos termos.

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 Centro Hospitalar ... 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.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 13 DE AGOSTO DE 2014**