

PARECER N.º 332/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 933 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu do Centro Hospitalar ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...

1.2. Por requerimento datado de 30.6.2014 rececionado na entidade empregadora a 4.7.2014, a trabalhadora 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:

Ex. Sr. Presidente Do Conselho de Administração Do Centro Hospitalar ..., E.P.E.

..., enfermeira, a exercer funções nas Especialidades Médicas na Unidade de Portimão, com o n.º mecanográfico ..., residente em ..., vem, ao abrigo do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro) expor e requerer o seguinte:

1. A Requerente é mãe de ..., com a idade de 10 meses, nascido a 19 de agosto de 2013.

2. O identificado filho integra o agregado familiar da Requerente, vivendo com esta em comunhão de mesa e habitação.

3. O filho frequenta a Creche Municipal “...” em ..., que funciona de segunda a sexta-feira, entre as 8.30 horas e as 19 horas, nos dias úteis, conformem declaração anexa. À hora de encerramento da creche só a requerente tem possibilidade para ir buscar o seu filho.

4. O pai trabalha na empresa ..., em ..., de segunda a sexta-feira com o horário das 09 horas às 19 horas, tendo por vezes que prestar assistência técnica a superfícies comerciais para além deste horário.

5. Os avós maternos residem a 50 km de distância de ... Os avós paternos residem em ..., contudo devido a terem atividade laboral ativa, incluindo aos Sábados, nem sempre têm disponibilidade para prestar apoio. Não existe mais ninguém que possa prestar apoio.

6. Face a todas as razões expostas e à necessidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar, e proporcionar apoio imprescindível e inadiável na educação do seu filho, vem requerer que o horário lhe seja elaborado, num período enquadrado entre as 8h e as 18h de segunda-feira a sexta-feira e, aos Sábados e Domingos, num período enquadrado entre as 8 e as 20h.

Junta:

- a) Declaração do Trabalho do Pai
- b) Declaração do horário de funcionamento do infantário onde está o filho da Requerente

1.3. A 2.9.2014 é dado conhecimento à trabalhadora, da resposta da entidade empregadora, nos seguintes termos:

Junto se envia ofício com a deliberação do CA de 28/08/2014 referente ao horário solicitado para:

Para se pronunciar, agradeço que a própria assine, se identifique com o n.º mecanográfico e com a data em que recebe.

Na sequência do requerimento apresentado por V. Exa., cumpre informar que por deliberação do Conselho de Administração de 28/08/2014, é intenção do C.A. indeferir o solicitado, face ao parecer do Sr. Enf. Diretor datado de 22/08/2014, cuja cópia se anexa.

Neste sentido, notifica-se V. Exa., nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 100.º e 101.º do Código do Procedimento Administrativo para, no prazo de 10 dias úteis, alegar por escrito o que tiver por conveniente.

Mais se informa que poderá consultar o processo, nos dias úteis, das 9h às 13h no Serviço de Assiduidade deste Hospital.

Com os melhores cumprimentos

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 a Trabalhadora solicitou, por requerimento rececionado na entidade empregadora em 4.7.2014 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 entidade empregadora respondeu, tendo entregue a intenção de recusa, a 2.9.2014, ou seja, após os vinte dias cominados no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

3.3. O pedido de parecer prévio foi rececionado na CITE a 23.9.2014.

3.4. Assim, é relevante o facto de a intenção de recusa do pedido ter sido enviado fora de prazo, ultrapassando os 20 dias do art.º 57.º n.º 8 a) do CT, bem como o envio do processo para apreciação da CITE ter ultrapassado os 5 dias cominados no n.º 5 do art.º 57.º do CT, o que promove a presunção legal de aceitação do pedido pela entidade empregadora.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, e sem necessidade da análise dos fundamentos apresentados pela entidade empregadora, conclui-se que o pedido da trabalhadora encontra-se deferido tacitamente, nos termos do disposto no n.º 8 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 pela trabalhadora ...

- 4.2.** Recomenda à entidade empregadora, que elabore, na medida das suas possibilidades, o horário flexível da trabalhadora, 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 17 DE OUTUBRO DE 2014