

PARECER N.º 210/CITE/2015

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 494 – FH/2015

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Assistente Operacional.
- 1.2. Por requerimento recebido na entidade empregadora a 25.2.2015, 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:

Eu, ... abaixo assinada, Assistente Operacional com o número mecanográfico ..., colocada no Serviço ..., solicito que me seja autorizado a prática de um horário fixo nos seguintes termos: segunda a sexta-feira das 08h:00 às 16h:30.

Solicito este horário na medida em que, desta forma, ser-me-ia possível não ter que dispor do pagamento do complemento escolar em ATL a partir das 17h:30 até às 19h. Ao estar integrada em equipa de rotatividade horária e em virtude do meu marido trabalhar, igualmente, por turnos, somos obrigados a dispor de uma despesa extra no nosso orçamento familiar para dar resposta às necessidades das nossas filhas.



Certa de que tal assunto terá a melhor apreciação por parte de V/Exa aguardo o melhor encaminhamento ao exposto.

Peço deferimento.

..., 25 de fevereiro de 2015.

- 1.3.** A resposta da entidade empregadora foi notificada à trabalhadora, a 30.3.2015, nos seguintes termos:

Boa tarde Sra. D ...,

Na sequência do pedido de horário flexível, com o registo ..., anexa-se a decisão de recusa acompanhada dos fundamentos dessa intenção, devidamente objetivados. Cumprimentos

...

Serviço de Gestão de Recursos Humanos

Exma Senhora

...

Exposição da trabalhadora ... do Serviço — ..., de trabalhadora com responsabilidades familiares

Em cumprimento do n.ºs 3 e 4 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, comunica-se à trabalhadora interessada, ... a decisão de recusa, acompanhada dos fundamentos dessa intenção, devidamente objetivados.

Pedido: a trabalhadora, Assistente Operacional do Serviço ... — ..., do ... vem requerer «horário flexível nos apontados termos legais.

Para tanto invoca, nos termos legais,

Fundamentos da intenção de recusa de atribuição de horário flexível no contexto do Serviço ...

A Lei do trabalho enuncia dois fundamentos possíveis, ao abrigo dos quais a entidade empregadora pode, em «diálogo» com o(a) trabalhador(a) Requerente, consubstanciar a sua intenção de recusa, a qual, a não ser atendida pela trabalhadora, defere o poder de decidir para a CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) a qual estabelece administrativamente a decisão a tomar, apenas sindicável pelos Tribunais.

Esses dois fundamentos legais são:

1º Exigências imperiosas do funcionamento do serviço (da empresa, na linguagem do Código do Trabalho);

2º Impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

O ... pretende assim, sensibilizar, e opondo à trabalhadora requerente, - os factos objetivos que entende consubstanciarem qualquer daqueles dois fundamentos, tanto a existência de exigências imperiosas de funcionamento do Serviço ... como a impossibilidade de substituir a trabalhadora, no contexto de suprir ou colmatar a afetação parcial do horário que resultaria da concessão do horário flexível (nas horas que deixaria, “a descoberto” com o horário que pretende, um horário fixo entre as 8 e as 16.30 horas).

Vejamos quanto ao 1º fundamento de exigências imperiosas do funcionamento do Serviço ...

Este fundamento analisa-se em vários segmentos, todos associados à natureza do Serviço de ... o qual se caracteriza por ser um Serviço que funciona entre as 8.00 horas e as 20.00 horas, de segunda a sexta-feira. O funcionamento até as 20.00h pretende proporcionar aos doentes em tratamentos de ... a possibilidade

de também eles próprios conciliarem a concretização dos tratamentos clinicamente prescritos (muitas vezes durante períodos de tempo prolongados, dada a natureza da reabilitação a proporcionar) com a realização das atividades profissionais ou outras, dando concretização a uma tendência expressa de os Serviços se aproximarem cada vez mais das reais necessidades dos utentes.

Assim, para assegurar o funcionamento do Serviço ... são necessárias 4 funcionárias. Encontrando-se uma das funcionárias de baixa prolongada, o Serviço apenas dispõe de 3 elementos para assegurar o Serviço.

Cada uma das funcionárias Assistente Operacional do Serviço deverá, assim, em cada dia, assegurar um dos horários previstos no quadro abaixo. Para conceder à funcionária requerente o horário pretendido, tal significa que teriam que ser sempre os outros dois elementos em funções nos Serviços a assegurar a restante escala, o que lhe limitaria também as possibilidades de articular a sua vida pessoal e profissional.

2º

estes sejam antecipadamente dados a conhecer à Encarregada de Serviços Gerais. Este modelo é já praticado em outros casos similares. Desta forma, tentará preservar-se a possibilidade de conciliação da necessária assistência à família com a preservação das características do Serviço ...

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 a 25.2.2015 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 a 30.3.2015, quando deveria ter respondido a 17.3.2015.
- 3.3. O pedido de parecer prévio foi rececionado na CITE a 10.4.2015.
- 3.4. Assim, é relevante o facto de a intenção de recusa do pedido não ter sido enviada à trabalhadora, 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 29 DE ABRIL DE 2015**