

PARECER N.º 579/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 1899 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. Em 4.12.2015, a CITE recebeu do ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...

1.2. Por requerimento recebido na entidade empregadora a 3.11.2015, 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, requerer:

“..., com o n.º mecanográfico ..., categoria profissional de Enfermeira no serviço de Imagiologia, vem muito respeitosamente requerer a Va. Ex., se digne conceder a autorização de gozo de Horário Flexível, com responsabilidades familiares, ao abrigo do disposto no Art. 56.º e Art. 57.º da Lei n.º 7/2009 para acompanhamento das minhas filhas menores, ..., com 4 anos de idade, e ..., com 14 meses de idade, pelos seguintes motivos:

- Atividade profissional do meu marido, que trabalha na mesma instituição com categoria profissional de Enfermeiro no serviço de Nefrologia/Hemodiálise em regime de horário rotativo (M/T/N) como comprova declaração anexa;*
 - Ausência de apoio e retaguarda familiar, uma vez que a família reside em Valpaços, a cerca de 180 Km de distância;*
 - Atento o horário escolar das menores, a requerente não tem possibilidade de praticar os horários de trabalho rotativos que se encontram fixados;*
- A requerente e as filhas menores vivem em comunhão de mesa e habitação.*

Nesta conformidade, requer-se a V. Exa. digne ordenar a atribuição de horário semanal entre as 8h00 e as 17h00, com isenção de trabalho noturno, de fim de semana e feriados, com início a partir do próximo dia 7 de dezembro de 2015 e com término a 7 de agosto de 2026 (data em que a filha mais nova fará 12 anos). Mais informo V. Exa. da minha disponibilidade para eventual mobilização para outro serviço do Hospital.”

- 1.3.** A resposta da entidade empregadora foi notificada à trabalhadora em 3.12.2015, com base nas informações prestadas pela Enf.^a Chefe, conforme se transcreve:

“O serviço de imagiologia, setor de enfermagem tem horário das 8h às 20h de 2.^a a 6.^a feira, tendo já três elementos com horário flexível, respetivamente até às 17h e 18h.

A atribuição do solicitado à requerente, obriga a que os restantes elementos efetuem mais tardes, não permitindo uma distribuição justa e equitativa dos diferentes turnos pelos restantes elementos, o que potencia desigualdade na elaboração dos horários e gera conflitualidade na equipa.

Acresce ainda que necessito de assegurar o regime de prevenções, ficando estes elementos isentos da mesma, sendo este mais um fator acrescido na dificuldade de elaboração dos horários, o que pode levar à necessidade de as mobilizar para outro serviço.”

- 1.4.** A trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação, conforme se transcreve:

“A requerente ..., com o n.º Mecanográfico ..., solicitou no dia 3 de novembro a atribuição do horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares nos termos do art.º 56.º do C. Trabalho.

Tendo já decorrido o prazo legal de 20 dias para o empregador cumprir com o dever de resposta a que está adstrito conforme estipula o art.º 57.º n.º 3 do C. Trabalho, a requerente nunca foi notificada de qualquer decisão.

Como não foi cumprido esse dever por parte do empregador considera-se deferido o pedido nos termos formulados, art.º 57.º n.º 8 alínea a) do C. Trabalho.

Assim solicita que no prazo de 5 dias se retifique o horário para o horário pretendido/deferido.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
- 2.2.** Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º1, al. b) que todos os trabalhadores têm 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.
- 2.3.** Para execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56.º – horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares – estabelece que o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível...
- 2.4.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
 - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Apresentar declaração de que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação.
- 2.5.** A entidade empregadora 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, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.5.1.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.5.2.** Ora, no caso vertente, verifica-se a legitimidade da requerente e a regularidade do seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível, sendo mãe de filho/a menor de 12 anos.
- 2.5.3.** Pelo que, cumpre, de seguida, verificar se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível.
- 2.5.4.** Tendo o pedido de horário flexível sido rececionado na entidade empregadora a 3.11.2015 e tendo a trabalhadora sido notificada da intenção de recusa a 3.12.2015 conclui-se que o prazo de 20 dias previsto no artigo 57.º do Código do Trabalho terminou no dia 23.11.2015. Assim, verifica-se a extemporaneidade da intenção de recusa com a cominação legal de aceitação do pedido nos seus precisos termos, conforme dispõe o já referido n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.6.** No que respeita ao prazo do pedido de horário flexível, a CITE tem entendido que, sendo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.
- 2.7.** De salientar que motivos justificativos de índole subjetiva relacionados com a organização dos tempos de trabalho, ou com preocupações de equidade entre situações não comparáveis, não são valorizados e por isso, ainda que na presença de outros pedidos de conciliação da atividade profissional com a vida

familiar por trabalhadores com responsabilidades familiares, importa que a entidade empregadora, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil, para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, distribua equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do estabelecimento, quando existam períodos que se encontrem a descoberto.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ...

- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE DEZEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.