

PARECER N.º 160/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 518 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. Em 21 de março de 2016, a CITE recebeu carta registada nos Correios de Portugal, SA, (CTT), em 18.03.2016, do Senhor Enfermeiro Diretor, do ... com o seguinte teor:

“(...)Assunto: Pedido de parecer relativo ao processo da Senhora ..., ..., a requerer flexibilidade de horário.

Na sequência do requerimento apresentado pela senhora Assistente Operacional ..., deste ..., a solicitar o regime de horário flexível, o Conselho de Administração deste ... deliberou, em 2016/03/17, remeter o processo à CITE.

Neste contexto, solicitamos a V. Exa, se digne emitir parecer quanto ao processo em apreço, de acordo com o estipulado no n.º5 do art.º 57.º da lei n.º 7/2009 de 12.02.

Mais informamos, que foi dado conhecimento à interessada.

Com os melhores cumprimentos.

O Enfermeiro Diretor

(...)”.

1.2. Consta do processo o pedido da trabalhadora com data de 02.02.2016, com primeira informação do Superior Hierárquico de 07.02.2016, (domingo) formalizado por minuta manuscrita, referencia às quadrículas preenchidas “ flexibilidade” numa folha, na segunda folha à prática do horário das 8:00h às 16:00h de segunda a sexta-feira, cumprimento de 7 horas diárias seguidas, 35 horas semanais.

1.3. Consta do processo uma carta com data de 04.03.2016, dirigida à trabalhadora pela entidade empregadora, relativa à intenção de recusa do pedido com o seguinte conteúdo:

“(...) Assunto: Pedido de Flexibilidade de horário

Nos termos do n.º 4, do Artigo 57º, do Código do Trabalho acerca do pedido de Flexibilidade de Horário, informo V. Ex.a, da deliberação do Conselho de Administração, datada de 2016/03/03, que se transcreve e se anexa cópia: “Autorizado nos termos do parecer da CITE”.

Mais informo que, dispõe de 5 dias, a partir da receção deste ofício, se assim o entender, para se pronunciar sobre esta deliberação, que deverá entregar no Serviço de Gestão de Recursos Humanos.

Com os melhores cumprimentos.

O Enfermeiro Diretor “(...)”.

1.3.1. Na minuta do pedido de flexibilidade de horário da trabalhadora consta, também manuscrita, a seguinte informação do Superior Hierárquico na mencionada data de 07.02.2016, como segue:

“(...)A ... possui, à data, 40% de AO, com isenção de trabalho noturno, facto que preenche os postos de trabalho necessários nos “turnos” “M”. Dado o exposto, o pedido não pode ser satisfeito na ... (...)”.

1.3.2. E a intenção de recusa do pedido da trabalhadora teve por base o Parecer do Sr. Enfermeiro Diretor, de 21.02.2016:

“(...) O Serviço não tem condições para se manter assegurado nos termos do solicitado.

Por sua vez, o ..., detém 435 Assistentes Operacionais em regime de horário fixo e, em média, 50 horários de amamentação, totalizando 30,25% de horários deste tipo. Ora tal impede que se assegurem os turnos da tarde (16-24H) e da noite (0-8H).

Nestas circunstâncias do Serviço e do ..., propõe-se ao CA a autorização nos termos do parecer da CITE sobre pedidos de horário flexível, que se reproduz:

“Recomendar ao ..., que na medida das suas possibilidades, proporcione as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, consagrada na alínea b) no 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, distribua, equitativamente, pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras com necessidades semelhantes, o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos”.

1.3.3. Consta também do processo informação do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, de 23.02.2016, que se reproduz:

“(...) Ao Excelentíssimo

Conselho de Administração do ...

Assunto: Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

..., Assistente Operacional, a exercer funções no Serviço de ..., com vínculo laboral de CIT sem termo, com 35 horas/semana, solicitou, horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

Este regime de horário insere-se no princípio do equilíbrio entre a vida profissional e familiar e na proteção da “parentalidade” que se concretiza através da atribuição de um conjunto de direitos, previstos no artigo 35º do Código do Trabalho, dos quais se destacam:

- *“Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”.*

O horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares apresenta um regime diferente de horário flexível comum e é regulado no artigo 56.º do Código do Trabalho nos seguintes termos:

“1 — 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 de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2 — Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3 — O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4 — O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas. ...”

A autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares é regulada no artigo 57.º do Código do Trabalho nos seguintes termos:

“1 — O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou 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;*
- ii) *Na regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;*
- iii) *No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;*

c) *A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.*

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.

6 — A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 — Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

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;*
- b) *Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;*
- c) *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.*

9 — Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 2, 3, 5 ou 7.”

O Conselho de Administração do ..., aprovou em 09/10/2014, o Regulamento de Horários de Trabalho e Assiduidade. Nesse documento está previsto uma modalidade de horário específico onde se insere a “parentalidade” (que inclui o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares). Estas normas relativamente aos horários flexíveis dos trabalhadores com responsabilidades familiares devem prever, de acordo com a atividade exercida, a possibilidade dos serviços proporem para aprovação o período ou períodos de presença obrigatória, a indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário (cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do serviço) e estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

Nestes termos, propõe-se ao Conselho de Administração:

- A aprovação das modalidades de horários adequados às atividades exercidas em cada serviço por grupo profissional. A atividade exercida parece ser o critério mais relevante para a admissibilidade do horário flexível;*

- *A aprovação, por serviço, dos períodos de presença obrigatória (plataformas fixas);*
- *No entanto, é desejável que este intervalo de descanso seja uniforme na instituição, para todos os serviços e grupos profissionais.*
- *A definição dos serviços e atividades incompatíveis com o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.*

Entregou:

Requerimento alteração horário, para o período de 2016-02-02 a 2027-04-15, com informação do superior;

Horário de trabalho a praticar;

Fotocópia de cartão cidadão do descendente;

Informação comprovativa do horário do cônjuge;

Nestes termos fica à consideração do Conselho de Administração conforme procedimento aprovado pelo C.A.

..., em 23 de fevereiro de 2016

Com os melhores cumprimentos,

Pe'l' O Serviço de Gestão de Recursos Humanos

"(...)"

- 1.4.** A trabalhadora foi notificada da intenção de recusa no dia 08.03.2016, (conforme informação e remessa de cópia do respetivo talão de receção emitido pelos CTT, e registo de 07.03.2016, a solicitação da CITE) e apresentou a seguinte apreciação, no dia 14.03.2016:

"(...) Exm.º Senhor

Presidente do C.A.

do ...,

..., residente em ... categoria profissional de Assistente Operacional com o n.º mecanográfico ..., a exercer funções no serviço de ... deste ..., vem, muito respeitosamente, na sequência da receção do ofício datado de 04/03/2016, com a referência ..., por parte do Sr. Enfermeiro Diretor, pronunciar-se nos seguintes termos:

1. *A aqui requerente, por ser progenitora de filho menor de 12 anos, solicitou horário flexível a 02/02/2016, conforme resulta do seu formulário de requerimento.*
2. *Não obstante a deliberação do Conselho de Administração ser de autorização nos termos do parecer da CITE, do que se trata é de um verdadeiro indeferimento do seu pedido de horário flexível, pois não lhe é atribuído qualquer horário (flexível ou não) que lhe permita acompanhar o seu filho menor e lhe prestar todo o apoio de que necessita, conforme pretendido.*
3. *Note-se, também, que a CITE recomenda ao ... que proporcione as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, consagrada na CRP e, em caso de conflito de direitos de idêntico valor, que permita a referida conciliação, distribua, equitativamente, pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras com necessidades semelhantes, o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos.*
4. *Assim, o ... deve proporcionar à aqui requerente as condições de trabalho que lhe permitam conciliar da melhor maneira possível a sua atividade profissional com a sua vida pessoal e familiar, de modo a poder prestar todo o acompanhamento e apoio ao seu filho menor e, posteriormente, distribuir equitativamente, por todos os trabalhadores com necessidades semelhantes, o dever de garantir o funcionamento do serviço a que estão afetos.*
5. *Só assim se garantirá o cumprimento do parecer da CITE (que por sua vez visa a salvaguarda do artigo 59º nº 1 al. b) da CRP) e, bem assim, o princípio da igualdade em relação aos colegas que estão nas mesmas condições (progenitores de filhos menores de 12 anos) e em relação aos quais foram deferidos, de facto, os pedidos de atribuição de horário flexível.*
6. *Acresce que, conforme comprovou através de declaração, o seu marido, e pai do seu filho menor, está colocado em Lisboa, não*

podendo, por isso, contar com o seu apoio diário no acompanhamento e assistência do seu filho menor.

Nestes termos, solicita a V. Exa. que reaprecie o pedido da aqui requerente, de forma a ser-lhe atribuído horário flexível com fundamento na necessidade de acompanhamento do seu filho menor, em condições de igualdade relativamente a colegas que estão nas mesmas circunstâncias, cumprindo-se, assim, o parecer da CITE mencionado na Informação prestada pelo Sr. Enfermeiro Diretor e, bem assim, a Constituição da República Portuguesa, como é de direito e de justiça.

..., 14 de março de 2016

Pede e Espera Deferimento

A Requerente

(...)”.

- 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), b) 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;*
- b) *Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;*
- c) *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. (...)*

2.4. Na sequência de todo o exposto, e não obstante entendermos que a entidade empregadora não fundamentou conveniente e suficientemente a intenção de recusa do pedido da trabalhadora, analisando todo o processo, verifica-se que a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa pela entidade empregadora no dia 08.03.2016, registo efetuado nos CTT em 07.03.2016, quando o pedido de flexibilidade de horário da trabalhadora deu entrada pelo menos no dia 07.02.2016 (domingo), data da primeira informação neste requerimento, pelo que foi excedido em muito o prazo legal de 20 dias, determinado pelo n.º 3 do artigo 57.º do CT, que ocorreu pelo menos no dia 27.02.2016 (sábado).

III – EM CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível porquanto, nos termos do previsto na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido da trabalhadora foi aceite nos seus precisos termos.

3.1.2. O empregador deve fixar o horário tal como requerido pela trabalhadora, ..., detentora da categoria de ... no Serviço de ..., promovendo condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, bem como elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127.º, alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho 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 13.04.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.