

PARECER N.º 381/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à 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 1243 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 21.07.2016, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções no Serviço de ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“Cumpre-me enviar a V. Ex.ª, o pedido de horário flexível da trabalhadora ..., com o nº mec. ..., a exercer funções no Serviço de ..., que mereceu parecer não favorável por parte desta Instituição.

Em virtude de não ser intenção do ..., prejudicar a trabalhadora em questão, solicitamos análise e informação relativamente a este processo.”

1.1.1. Em 30.05.2016 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Assunto: Alteração do Horário - Horário fixo

..., número mecanográfico ... a exercer funções nesta instituição, no serviço de ..., vem por este meio requerer a V. Exas horário fixo pelos seguintes motivos:

1. *A requerente tem a cargo dois filhos menores, ... de 8 anos, que frequenta o 2º ano de escolaridade e ... de 4 anos, que frequenta o pré-escolar (anexo os*

cartões de cidadão e o horário de funcionamento dos respetivos estabelecimentos de ensino);

2. *O outro progenitor, ... é também ... nesta instituição, com o número mecanográfico ..., exerce funções na Unidade de ..., efetua horário rotativo, não tendo possibilidade para o acompanhamento diário de que as crianças necessitam;*
3. *A requerente não tem qualquer suporte de retaguarda a nível familiar, que possam prestar assistência e/ou acompanhamento dos filhos, os parentes mais próximos vivem em ...;*
4. *Até à presente data a requerente tinha isenção de noites no serviço de ..., a qual já foi informada da impossibilidade de continuar a usufruir da mesma, por questões relacionadas com o serviço;*
5. *Assim, vem respeitosamente, requerer a V. Exas, se dignem ordenar no sentido de vir a ser aplicada à requerente o horário fixo das 08:00 às 16:00, baseado no código do trabalho artigo 56, durante os próximos 8 anos, até o filho mais novo completar 12 anos. Só o horário fixo é que lhe permitirá acompanhar adequadamente os filhos e colmatar as dificuldades vivenciadas diariamente, mesmo quando tinha isenção de noites.*

A requerente não faz questão de realizar este horário no serviço de ..., uma vez que já fez vários pedidos de transferência para a Consulta Externa deste ..., que até ao momento não surtiram efeito.”

- 1.1.2.** Em 9.06.2016 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa conforme, sucintamente, se transcreve:

“(...)

Enviado: quinta-feira, 9 de junho de 2016 9:31

Para: ...

Assunto: Horário Flexível de Trabalho com Responsabilidades Familiares - ...

Vimos por este meio levar ao conhecimento de V. Ex.^a que, o pedido de horário flexível para a assistência a filhos menor, mereceu o seguinte despacho: “Ao Sr Enf Supervisor ... Venho por este meio informar, que para dar resposta às necessidades familiares da Sra. Enf.^a ... e, em particular ao acompanhamento diário de que os seus filhos necessitam, o seu horário já é mensalmente elaborado de forma compatível com o do seu marido que exerce funções na nossa Organização. Ao longo dos anos de forma alternada eu, Enf.^a Chefe da Sra. ..., e o Sr. Enf. Chefe do ..., marido da ... em questão que exerce funções no serviço de Unidade de ... , elaboramos as suas escalas de trabalho de forma a garantir que as crianças estejam sempre acompanhadas por um dos progenitores, dando resposta assim às necessidades familiares da requerente. Atualmente a equipa já se encontra desfalcada de: * Um enfermeiros com horário das 8h às 16h e que substitui a Enf.^a Chefe nas suas ausências e impedimentos; * Uma enfermeira com horário de 2^a a 6^a feira que efetua horário de Manhã (8h às 15h30) e Tarde (15h às 22h30), com ... e com aval da saúde ocupacional . * Uma enfermeira portadora de ... e que só efetua horário de Manhã (8h às 15h30) e Tarde (15h às 22h30);* Uma enfermeira que por necessidade similar ao da Enf.^a Requerente, só efetua horário de Manhã (8h/15h30) tendo sido este o horário possível a corresponder às necessidades da requerente e que se adequaram às necessidades do serviço; * Um enfermeiro que por necessidade similar ao da Enf.^a Requerente, só efetua horário de Manhã (8h/15h30) e um turno de 15 em 15 dias das 8h/22h30, tendo sido este o horário possível a corresponder às necessidades do requerente e que se adequaram às necessidades do serviço; * Uma enfermeira que se encontra em Licença de Parentalidade e que quando regressar vai realizar horário de Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*Amamentação de acordo com o previsto na Lei; * Uma enfermeira a faltar por Gravidez de Risco que seguirá Licença de Parentalidade e que quando regressar vai realizar horário de Amamentação de acordo com o previsto na Lei; * Um enfermeiro a faltar por Doença; A equipa de enfermagem é constituída por elementos muito jovens, e por isso em idade fértil, o que implica a curto, médio e longo prazos a existência de vários períodos de licenças de maternidade e paternidade e horários de amamentação/aleitamento. A equipa é constituída por 25 enfermeiros. Com o número de enfermeiros que não realizam o horário preconizado pela Organização é cada vez mais difícil assegurar os cuidados de Enfermagem com segurança. Os turnos que por esses não são realizados são acrescidos aos restantes elementos o que por sua vez leva ao seu cansaço físico e Psicológico resultando daí Risco para os Enfermeiros, Risco na Segurança do doente e Cuidados de Enfermagem comprometidos. O serviço funciona 24h /dia, os enfermeiros estão a entrar em rutura com forte desgaste psicológico e físico, gerando fadiga e exaustão o que poderá conduzir a síndrome de Burnout coletivo. Perante o exposto é dedutível como se torna difícil ter mais um elemento com o horário solicitado, para gerir uma escala de trabalho de forma a colmatar ausências de pessoal por atestado médico, acidentes de serviço, férias, licenças de parentalidade. Assim como assegurar turnos mais críticos como fins de semana, noites, feriados e épocas festivas. Em resposta ao pedido solicitado, cumpre-me informar que não é possível conceder o horário pretendido à trabalhadora pelas razões expostas. (...)"*

"Informo que concordo com a informação e fundamentação dada pela Enf. Chefe do Serviço, pelo que não é possível atribuir horário flexível solicitado no Serviço de ... nem na ... (...)"

Mais se informa que, de acordo com o disposto no nº 4, do artigo 57, da Lei nº 7/2009, de 12 de agosto, pode V. Ex^a. apresentar, no prazo de cinco dias a partir da data de receção desta informação, um pedido de apreciação."

“HORÁRIO FLEXÍVEL DE TRABALHADORA COM RESPONSABILIDADES FAMILIARES ... (...)

Data do documento 31/05/2016

(...)

Destinatário ...

Assunto Horário Flexível de Trabalhadora com Responsabilidades Familiares _ ...

..., a exercer funções no Serviço de ..., vem, mediante apresentação de requerimento que se anexa, solicitar autorização para efetuar trabalho em regime de horário flexível com base no previsto nos artigos 56º e 57º da Lei n.º 7/2009, para acompanhamento dos filhos nascidos a 09/02/2008 e 27/06/2011, pelo que informamos V. Exa. do seguinte:

O usufruto do horário flexível não pode ultrapassar os 12 anos de idade das crianças;

O horário de trabalho pretendido é:

Horário: 40h semanais

Horário Fixo - 08h às 16h.

O serviço deverá, se não concordar com o horário proposto pela trabalhadora, elaborar outro tipo de horário que corresponda às necessidades familiares da requerente e que se adequam às do serviço, considerando os seguintes pontos:

O horário deve conter um ou dois períodos de permanência obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

Na organização dos períodos de trabalho (distribuição dos horários com início e fim pelos dias da semana) não deve ser programado trabalho com duração inferior a um terço do período normal de trabalho diário, exceto se for necessário para que o horário coincida com o período de funcionamento do serviço;

Deve ser estabelecido um período para intervalo de descanso não superior a duas horas;

O (A) trabalhador(a) pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia, completando a carga horária semanal em média de cada período de quatro semanas.

A eventual intenção de recusa terá que ser baseada em fundamentos muito concretos acompanhados de meios de prova adequados, sob pena de a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego considerar a fundamentação vaga e eventualmente autorizar o horário conforme requerido.

Da decisão proferida deve ser dado conhecimento por escrito à trabalhadora, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido (30-05-2016), qual a decisão. Se este prazo não for cumprido o pedido é considerado tacitamente aceite conforme solicitado.

O presente pedido, se eventualmente for autorizado, terá efeitos apenas a partir de 28-06-2016, depois de decorrido o pré-aviso mínimo de 30 dias de acordo com o previsto no n.º 1 do art.º 57º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Pelo exposto solicita-se informação relativamente ao pedido, até ao próximo dia 08/06/2016.

Cumprimentos,

Diretora Serviço”

- 1.1.3.** Em 14.06.2016 a trabalhadora apresentou apreciação à intenção, conforme, sucintamente se transcreve:

“...,número mecanográfico ... (...) a exercer funções nessa Instituição, na ..., no serviço de ..., vem, ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do CT oferecer a sua

APRECIÇÃO

nos termos e com os fundamentos seguintes:

Ao pedido de Horário Flexível efetuado pela requerente foi proferida a Decisão tendo desta tomado conhecimento de que aquele foi indeferido, através do despacho proferido pela Sra. Enf.ª Chefe e Sr. Enf.º Supervisor, enviado via correio eletrónico pelo Serviço de Gestão dos Recursos Humanos, no dia 09/06/2016.

1. *A flexibilidade de horário foi requerida, para que a Requerente consiga conciliar sua vida profissional e a sua vida pessoal, nomeadamente para conseguir acompanhar o saudável e harmonioso crescimento dos seus dois filhos menores de 12 anos de idade.*
2. *Mais se adita que o progenitor, a trabalhar no mesmo ..., mantém sempre um horário rotativo, incluindo fins de semana e feriados, o que denota que nada garante que, aos fins de semana e feriados os menores tenham acompanhamento de um progenitores exceto se estes obtiverem trocas com os demais colegas, isto sem esquecer que o casal não dispõe de qualquer suporte de retaguarda, e nos dias atrás citados os infantários e escolas se encontram encerrados.*
3. *Motivo pelo qual a Requerente tem hoje uma acrescida necessidade de, doravante, estar mais presente e atenta às sua responsabilidades familiares, assumindo no seio do casal um papel principal e elementar no campo daquelas responsabilidades.*
4. *Segundo esse mesmo comunicado, a Sr.^a Enf.^a Chefe (...), opinião partilhada pelo Sr.^o Enf.^o Supervisor (...), a não aprovação do seu pedido deve-se ao facto do serviço ao qual está alocada, estar neste momento com um enfermeiro com horário das 8:00-16:00, que substitui a chefe na sua ausência, uma enfermeira com horário das 8:00-15:30 e 15:00-22:30 com ..., uma enfermeira com horário das 8:00-15:30 e 15:00-22:30, com ..., uma enfermeira a faltar devido a gravidez de risco e outra com licença de maternidade, um enfermeiro a faltar por doença e dois enfermeiros que usufruem de horário flexível, ou seja, com necessidades similares ao da requerente.*
6. *Com o nascimento do segundo filho da requerente em 2011 e após usufruir 2 ano do horário de amamentação, em 2013 solicitou um pedido de horário flexível, a Sr.^a Enf.^a Chefe propôs horário com isenção de noites, o qual foi aceiteu, apesar de não merecer plena satisfação, uma vez que considera que o*

horário com isenção de noites, não veio colmatar as suas necessidades profissionais e pessoais. Após 3 anos com isenção de noites, a Sr.^a Enf.^a Chefe informou por escrito, na sequência de um pedido de transferência, que após 28 de maio de 2016 não lhe renovaria o horário com isenção de noites e iniciaria um horário rotativo.

A Sr.^a Enf.^a Chefe refere também, que ao longo dos anos tem juntamente com o Sr.^o Enf.^o da Unidade de ..., onde exerce funções em Horário Rotativo o outro progenitor e seu marido ..., com o número mecanográfico ..., feito o horário de forma a garantir que as crianças (... de 8 anos e ... de 4 anos) estejam sempre acompanhadas por um dos progenitores.

Considera a requerente que o horário rotativo num casal de enfermeiros com duas crianças a cargo, mesmo feito, pelos Sr. Enf. Chefes, horário com turnos desencontrados para assegurar os cuidados às crianças, não respeita a família como elemento fundamental da sociedade, a qual tem direito à proteção da sociedade e do estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (artigo 67.º da Constituição da República Portuguesa).

6. Ao longo deste último ano, manteve duas reuniões com o Sr.^o Enf.^o Supervisor ..., nas quais foram referidas as suas condições psicológicas e a sua necessidade imperiosa de transferência de serviço com a respetiva flexibilidade de horário, o qual não conseguiu dar resposta às suas necessidades. Neste contexto, também solicitou uma audiência à Sr.^a Enfermeira Diretora ..., a qual não lhe foi concedida. (...)

12. Na verdade, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar confere ao trabalhador/a com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível;

13. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo trabalhador/a, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º Trabalho;

(...)

15. 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.

16. De acordo com o disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho, constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7 do artigo referido em 12 supra;

17. (...) A aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria a afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares em concreto com filhos menores de 12 anos, e que prevalecem sobre outros direitos não especialmente protegidos;

18. Num total de 25 enfermeiros a prestar serviço em ... a situação foi acima descrita em 4. supra, mas, sob o devido respeito, não pode a Requerente pronunciar-se sobre elementos faltosos, tanto mais que sempre cumpriu com horários de manhãs e tardes que lhe foram ministrados.

19. No caso em concreto, a Requerente indicou a prestação de trabalho no horário 8.00h/16.00h, que é um dos turnos existentes no serviço e que demonstra que o exercício da atividade é prestado em regime de jornada contínua. Neste sentido, sendo afirmado pela Requerente que pretende exercer a sua atividade naquela amplitude horária, não se afigura que haja um

acréscimo de encargos para o ... se conceder o horário das 8:00h/16:00h, uma vez que a Requerente irá laborar as 40 horas semanais para as quais foi contratada, não existindo qualquer acréscimo no pagamento do seu vencimento mensal.

20.(...) O simples facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora, tal como tem sido, superiormente, entendível.

21. Face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercê-los equitativamente.

(...)

25. A requerente não vislumbra qualquer razão imperiosa que fundamente o indeferimento do seu pedido, nem pensa que tenha sido indicada qualquer razão imperiosa, salvo erro de leitura ou de raciocínio.

26.Reitera a Requerente que não tem qualquer apoio de retaguarda e que o progenitor a praticar horário rotativo interfere também, por esse facto, no necessário e indispensável acompanhamento dos menores.

27.Considera a requerente que o ... tem dimensão suficiente, que lhe permita transferi-la de serviço dando-lhe horário flexível, de forma a conciliar a sua vida pessoal com a profissional e ajuda-la na sua recuperação psicológica. Aliás, sempre referiu à Sr.^a Enf.^a Chefe e ao Sr.^o Enf.^o Supervisor que não fazia questão de continuar no Serviço de ...

(...)

Nos termos expostos, e sem prescindir o facto de que Requerente e marido não terem qualquer suporte familiar num raio de 100 quilómetros da sua área de residência, tal como aduziu no requerimento inicial, requer-se a V. Exa. que:

a) Seja revogado o Despacho emitido;

b) Seja deferido o pedido inicial, sobremaneira que lhe seja concedido um horário flexível tal como é pedido pelo Requerente, elaborado de forma a acompanhar de facto os filhos menores de 12 anos, seja no local onde, presentemente, desenvolve a sua atividade, seja noutra serviço que lhe permita a flexibilidade de horário inicialmente solicitado, e que se configura a um horário das 8h às 16h, de segunda a sexta-feira, com exceção de feriados e fins de semana.”

1.2. Foram juntos ao processo os seguintes elementos: Atestado da Junta de Freguesia de ...; Declaração do Agrupamento de Escolas ...; Declaração do ...; Cópia de dois cartões de cidadão; “Histórico do Workflow por definir” e folhas de ponto, da trabalhadora requerente, referentes aos meses de março, abril e maio de 2016.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores

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.** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as “*políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres*” (Considerando 8), de “*tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres*” (Considerando 12), e de garantir que “*o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.*” (Considerando 21).
- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a

trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.5.1. 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 conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.5.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.5.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.5.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.6. Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou

¹ Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

2.6.1. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.

2.7. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

2.8. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de dois filhos com 8 e 4 anos de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em “horário fixo das 08:00 às 16:00, baseado no código do trabalho artigo 56, durante os próximos 8 anos, até o filho mais novo completar 12 anos.”.
- 2.10.** De acordo com os comprovativos das datas constantes dos documentos juntos ao processo verifica-se que a trabalhadora solicitou o horário supra referido no dia 30.05.2016, tendo sido notificada da intenção de recusa, por email de 09.06.2016, no cumprimento do prazo de 20 dias para resposta.
- 2.11.** Ora, tendo sido notificada da intenção de recusa em 09.06.2016, a trabalhadora teria até ao dia 14.06.2016 para apresentar a apreciação à intenção de recusa, o que fez.
Findo esse prazo, a entidade empregadora querendo manter a decisão de recusa deveria ter solicitado o parecer prévio à CITE até ao dia 20.06.2016 (n.ºs 4 e 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho).
- 2.12.** Na verdade, e conforme decorre dos documentos juntos ao processo o parecer prévio da CITE só foi solicitado no dia 21.07.2016.
- 2.13.** De referir que da documentação remetida à CITE consta um email de 15.06.2016 enviado para cite@cite.gov.pt, solicitando a análise do processo, mas que efetivamente não foi recebido nesta Comissão uma vez que o endereço de email não se encontra ativo, e não se encontrava ativo em 15.06.2016.
- 2.14.** De facto, embora o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Procedimento Administrativo faça presumir o consentimento da utilização de meios eletrónicos quando se tenha estabelecido contacto regular através daqueles meios, na verdade estabelece o diploma que regula e validade, eficácia e valor probatório dos documentos eletrónicos, a assinatura eletrónica e a atividade de certificação de entidades certificadoras estabelecidas em Portugal – Decreto-Lei n.º 290-D/99, de 2 de

agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 88/2009, de 9 de abril – que o documento eletrónico comunicado por um meio de telecomunicações considera-se enviado e recebido pelo destinatário se for transmitido para o endereço eletrónico definido por acordo das partes e neste for recebido. Os dados e documentos comunicados por meio de telecomunicações consideram-se em poder do remetente até à receção pelo destinatário (n.º 1 e n.º 4 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 290-D/99, de 2 de agosto).

- 2.15.** Ora, no caso em apreço só em 21.07.2016 a entidade empregadora solicitou o pedido de parecer prévio para o endereço eletrónico correto, conforme publicitado na página eletrónica desta Comissão em www.cite.gov.pt.
- 2.16.** A cominação legal prevista nas alíneas c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho determina a aceitação do pedido da trabalhadora nos precisos termos em que foi formulado.
- 2.17.** Considerando que o pedido formulado cumpre os requisitos legais essenciais, devendo o mesmo ser aceite, por determinação legal, importa esclarecer que a CITE tem considerado que: *“2.16.(...) sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho (...) a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e o correspondente dever do empregador de a promover, impõe que, na elaboração dos horários de trabalho, o empregador garanta, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento organizacional, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço.”²*
- 2.18.** E, naturalmente, existindo outros/as trabalhadores/as que gozem direitos idênticos, deverá existir entre todos/as um tratamento igual e, nesse sentido, os horários atribuídos por motivo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar deverão ser distribuídos equitativamente por todos os/as trabalhadores/as com

² Doutrina constante do Parecer n.º 108/CITE/2016.

direitos idênticos, salvaguardadas as situações em que, por imperativo legal não esteja na disposição da entidade empregadora a não concessão do direito invocado.

- 2.19.** Por último, e dado que o prazo indicado, durante o qual a trabalhadora pretende usufruir deste horário é de 8 anos, menciona-se o Parecer n.º 70/CITE/2012, na parte em que esclarece o seguinte: *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”*

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 ..., porquanto, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho considera-se que o empregador aceitou o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos uma vez que não submeteu 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 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 3.2.** Recomendar ao ..., que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE AGOSTO DE 2016, COM A DECLARAÇÃO DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA:

“A CGTP aprova o parecer, discordando da integração no mesmo do ponto 2.18.”