

PARECER N.º 222/CITE/2018

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 596/FH/2018

1.1 A CITE recebeu a 22.03.2018 da ... um pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., auxiliar de ação médica, nos termos do artigo 56º do Código do Trabalho (CT).

1.2 A trabalhadora solicitou em 14.02.2018, à entidade empregadora, um horário flexível, "*(...) auxiliar de ação médica a exercer funções na valência de (...), vem, muito respeitosamente, ao abrigo do disposto nos arts. 56.º e 57.º o Código do Trabalho, requerer a V. Exa. autorização para a prestação de trabalho em horário flexível, de segunda a sexta-feira (dias úteis), o que faz com os seguintes fundamentos: 1. A requerente tem a seu cargo um filho menor com 3 meses de idade (...). 3. Para os devidos efeitos, a requerente declara que vive com o menor em comunhão de mesa e habitação. (...) 7. A requerente pretende prestar serviço em regime de horário de trabalho flexível até o seu filho perfazer a idade de 12 anos, comprometendo-se a assegurar o normal funcionamento do serviço. 8. A requerente pretende prestar serviço em regime de horário flexível com início no 31º dia a contar da data de entrada da receção do presente requerimento, atento o disposto no art.º 57 nº 1 do Código do Trabalho. 9. A fim de fornecer a informação necessária para a respetiva elaboração do horário flexível, nos termos do n.º 3 do art. 56.º do Código do Trabalho, de modo a possibilitar-lhe responder às suas responsabilidades parentais, poderá iniciar o seu trabalho diário a partir das 8 horas, tendo, impreterivelmente, o seu termo que ocorrer as 16 horas, isto após terminar a sua licença de amamentação. (...)*". A entidade empregadora recebeu o referido pedido a 15.02.2018.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

1.3 A entidade empregadora notificou a trabalhadora da sua decisão em 26.02.2018. A trabalhadora rececionou a intenção de recusa em 27.02.2018, nos termos referidos pela entidade empregadora: " (...) *Pedido de horário flexível e amamentação*
Serve o presente para notificar V. Exa. do teor da informação, em anexo, que faz parte integral desta notificação. Mais informo que deve dirigir-se ao Senhor Enfermeiro Chefe (...) para a elaboração do referido horário. (...)

INFORMAÇÃO

Vem, muito respeitosamente, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, requerer a V. Exa. autorização para a prestação de trabalho, em horário flexível e a respetiva amamentação. Para os efeitos cumpre-me informar:

De acordo com o n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, pode (...), conceder um horário flexível, tendo em atenção o que esta disposição estabelece e determina.

Deve (...) ler com a devida referência o estabelecido no n.º 2 do artigo 57.º do referido Código do Trabalho, ou seja recusar o pedido, com o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da (...), ou na impossibilidade de substituir o trabalhador.

Considerando estas disposições e do seu confronto, deve (...) conciliar a que melhor defina os dois interesses. Assim:

Elaborar, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º um horário flexível, com a requerente, e não o pretendido no seu n.º 9 do referido pedido, porquanto isso iria impedir que as restantes colaboradoras (trabalhadoras) possam usufruir do dia de descanso semanal o sábado ou domingo/feriado.

Quanto à amamentação deve proceder-se, em conformidade, com o artigo 48.º do referido Código do Trabalho (...)."

1.4 Em 01.03.2018, a trabalhadora apresentou a sua apreciação, recebida pela entidade empregadora a 02.03.2018 conforme carimbo aposto no documento, que se transcreve:

" (...) Assunto: Reiteração de pedido de horário flexível e amamentação

Relativamente à sua carta de resposta datada de 23/02/2018 ao pedido de horário flexível que lhe enviei a 14/02/2018, venho por este meio reiterar o meu pedido e solicitar uma resposta objetiva. (...) Como Auxiliar de Ação Médica a exercer funções na



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

valência de (...), venho, muito respeitosamente, ao abrigo do disposto nos arts. 56.º e 57.º do Código do Trabalho, requerer a V. Exa. autorização para a prestação de trabalho em horário flexível, de segunda a sexta-feira (dias úteis) (...). 10. A fim de fornecer a informação necessária para a respetiva elaboração do horário flexível, nos termos do n.º 3 do art.º 56 do Código do Trabalho, de modo a possibilitar-me responder às minhas responsabilidades parentais, poderei iniciar o meu trabalho diário, de segunda a sexta a partir das 8 horas, tendo, impreterivelmente, o seu termo que ocorrer às 16 horas (...) 12. Mais refiro que tenho conhecimento de que este horário que solicito (entre as 8:00 horas e as 16:00 horas de segunda a sexta-feira) tem sido praticado, no serviço onde exerço funções, por um membro da equipa (...). Por isso não consigo, de todo, compreender a razão pela qual, conferindo eu os devidos fundamentos e invocando direitos consagrados na lei, não me poder ser atribuído. (...)”.

1.5. Em 09.03.2018, a entidade empregadora enviou comunicação à trabalhadora após sua apreciação, conforme se transcreve:

“ (...) Damos aqui como reproduzida a nossa informação de 22/02/2018.

Quanto à elaboração do horário flexível, ele será feito de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, (...) e não o que pretende e solicita no seu n.º 9 do pedido inicial (15/02/2018). Quando se expressa no nosso ofício, fora do conteúdo da informação prestada, estamos somente a noticiar a V. Exa. de que deve conjuntamente com o Enf.º Chefe (...), a sua elaboração, conciliando as partes (...).”

1.6 Foram solicitadas à entidade empregadora, e rececionadas na CITE, informações complementares às inicialmente remetidas aos serviços da Comissão, que vieram permitir analisar cabalmente os factos relativos ao caso em apreço e proceder ao seu enquadramento jurídico.

Concretizando, foram recebidos documentos esclarecedores relativos à data da receção do pedido de trabalho em regime de horário flexível e ao envio de intenção de recusa e da receção da apreciação da trabalhadora, bem como cópias dos horários que a mesma pratica e o respetivo contrato de trabalho e, ainda, cópias dos mapas dos turnos existentes no serviço no qual a trabalhadora presta funções.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

1.7 No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa determina que: "(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: b) A 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; (...)".

1.8 No que respeita ao regime de horário flexível, o CT consigna no seu artigo 56.º: "(...)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”.

1.9 O procedimento a observar no âmbito do regime de horário flexível está plasmado no artigo 57.º do CT, que dispõe: "(...) 1 - 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 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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. (...)”.

1.10 Refere ainda sobre esta matéria, o CT, no n.º 3 do artigo 127.º, que: “ (...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

1.11 E estabelece o mesmo diploma legal, quanto à organização do trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º, que a entidade empregadora deve: (...) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)”.

1.12 Ora, regressando ao artigo 57.º do CT, prevê o seu n.º 5 que a entidade empregadora deve enviar o processo à CITE, com cópia do pedido, do fundamento da



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pela trabalhadora (que terminou no dia 07.03.2018), o que apenas veio a fazer em 22.03.2018.

1.13 Neste sentido, a entidade empregadora apenas submeteu o processo à apreciação da CITE em 22.03.2018, após o decurso do prazo legalmente previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que, no caso em análise, terminou a 07.03.2018.

1.14 A alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º Código do Trabalho determina que, no caso de a entidade empregadora não comunicar a decisão dentro do prazo previsto no n.º 5, considera-se que aceitou o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.

1.15 Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à recusa da entidade empregadora ..., relativo ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., uma vez que o pedido se considera aceite nos seus precisos termos.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 04 DE ABRIL DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.