

PARECER N.º 125/CITE/2020

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 nº 570-FH/2020

1.1. A CITE recebeu a 03/02/2020 do ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., ..., a desempenhar funções no Serviço de ..., nos termos do artigo 56º do Código do Trabalho.

1.2. Por requerimento datado de 16/12/2019 e recepcionado pelo empregador em 27/12/2019, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora autorização para ao abrigo do artigo 56º do Código do Trabalho, praticar horário flexível propondo que o referido horário seja compreendido entre as 8h30 e as 16h00, nos dias úteis, a contar do dia 17 de janeiro de 2020 até 31 de janeiro de 2021, por ser mãe de um filho menor de 3 anos de idade, com o qual vive em comunhão de mesa e habitação. Acrescenta que, pontualmente, poderá fazer turno durante o fim-de-semana desde que previamente acordado.

1.3. Na sequência deste pedido, a entidade empregadora comunicou por escrito, à trabalhadora a intenção de recusa, através carta registada expedida a 15/01/2020, e rececionada a 17/01/2020, de cujo teor se destaca o seguinte:

“(...) o requerimento de horário flexível apresentado foi indeferido por Despacho da Sra. ... do Conselho de Administração deste ..., de 9 de janeiro de 2020, cuja cópia se junta.”

Do despacho da Srª ..., cujo teor se transcreve:

“Face:

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º pisos, 1900-064 Lisboa. Telefone 215 954 000 E-mail: geral@cite.pt

- à realidade institucional e aos múltiplos pedidos de horários flexíveis por parte dos ... (145 nesta data) e de horários parciais, o que tem levado à necessidade de outros profissionais fazerem horas extraordinárias para que a prestação de cuidados aos doentes internados em alguns serviços esteja assegurada nas 24 horas, e

- aos pertinentes fundamentos da Sra ... (...), não nos é possível dar parecer favorável ao requerido, com carácter definitivo.”

Do parecer da Srª ..., extrai-se o seguinte:

- “A aplicação do horário pretendido põe em causa ao funcionamento do serviço nos períodos da T e N nos dias úteis, e M, T e N nos restantes dias, que deixam de ficar adequadamente assegurados face à necessidade de cuidados aos doentes da ...
- Face aos atuais constrangimentos na contratação/substituição de Recursos Humanos de ..., e às exigências da Unidade é imperioso que a Sra. ... em causa mantenha o regime de horário.
- Apesar de compreender as razões do pedido, considero que deve prevalecer o princípio da igualdade de oportunidade entre os todos os elementos da equipa, e a atribuição deste tipo de horário inviabiliza a realização de escalas com o cumprimento de todas as normas legais.
- A impossibilidade de mobilização interna para outro serviço cujo horário seja mais compatível com o solicitado, uma vez que todos os pedidos de horário flexível anterior foram na sua esmagadora maioria autorizados pelo CITE bloquearam completamente a política de mobilidade anterior da instituição. Em virtude dos números atuais de autorizados em regime de horário flexível na instituição, foi completamente bloqueada esta prática anterior.
(...)”

1.4. Analisada a documentação junta ao processo verifica-se que o pedido da trabalhadora, contém todos os elementos legalmente exigidos.

1.5. A trabalhadora apresentou apreciação à comunicação da entidade empregadora, datada de 21/01/2020, através da qual vem “sob o direito de pronúncia à comunicação de V. Exa, (...) novamente requerer autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*12 de fevereiro, uma vez este indeferimento não apresenta nenhuma solução que possa acautelar os direitos da trabalhadora e do filho menor.”*A trabalhadora vem, ainda, apresentar horário diferente indicando horário compreendido entre as 8h00 e as 15h30.

1.6. Quanto a este aspecto, importa apurar se a indicação de um novo horário, poderá configurar um novo pedido. Sucede que a entidade empregadora não se pronunciou relativamente ao novo horário, apesar de o ter remetido em momento posterior ao do pedido e intenção de recusa. Também não deu sem efeito, o pedido de parecer, o que poderia ter feito, caso considerasse o teor da apreciação como um novo pedido, de forma a analisá-lo e pronunciar-se sobre o mesmo. Face ao exposto e atendendo a que o pedido se afigura regular, ir-se-á considerar o horário indicado no pedido, sem embargo de, por acordo, a trabalhadora e a entidade empregadora acordarem horário diferente, tanto mais que o horário das 08h às 15h30 cabe na amplitude horária das 08h às 16h30, sendo ambos horários do período da manhã.

1.7. O n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, estabelece que: *“Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela CITE, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador”*. Trata-se inequivocamente, de um prazo imperativo pelo que, findos os cinco dias para o/a trabalhador/a apreciar a intenção de recusa, contados a partir da data de receção da mesma, quer faça a apreciação ou não, quer reformule o pedido ou apenas o renove, a entidade empregadora (mantendo a intenção de recusar o pedido) deve contar o prazo de mais cinco dias para remeter o pedido de parecer à CITE.

1.8. Ora, a entidade empregadora remeteu o processo à CITE apenas em 03.02.2020, depois do termo do prazo legal previsto no n.º 5 do mesmo artigo 57.º, que ocorreu no dia 27.01.2020, pelo que, ao abrigo da alínea c) do n.º 8 deste mesmo artigo 57.º o pedido da trabalhadora deve considerar-se aceite nos seus precisos termos.

1.9. Desta forma, a CITE emite parecer desfavorável à recusa da entidade empregadora



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

..., relativo ao pedido 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 03 DE MARÇO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.