

PARECER N.º 298/CITE/2021

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho
Processo n.º CITE-FH/1631/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, no dia 31 de maio de 2021, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de técnica superior de ... afeta ao serviço de ...

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade patronal, no dia 26 de abril de 2021 (data aposta pelo Serviço de Recursos Humanos), e nele alega, em síntese:

- Que tem um horário de trabalho de 35 horas semanais, de segunda feira a domingo, executando-o atualmente em regime de turnos.
- Que é mãe de três filhos, sendo dois são menores, com 8 anos e 14 anos respetivamente, e uma filha maior com 23 anos que é ...
- Que o filho mais novo faz terapia da fala, e a filha de 14 anos tem também um deficit de ...;
- Que os filhos vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente;
- Que o marido trabalha por conta de outrem e tem um horário das 10:00 horas da manhã às 19:00 horas, tendo-lhe sido diagnosticado ... em virtude do que está a ser seguido no Centro ... e irá fazer ...
- Que não tem qualquer mais apoio familiar.
- Que as responsabilidades familiares da requerente não lhe permitem continuar a executar o seu trabalho por turnos como lhe é imposto.
- Em face do que, entendendo reunir todos os requisitos legais, requer que lhe seja atribuído horário flexível, sugerindo o “horário noturno das 20:00 as 08:00 e dois sábados de manhã das 08:00 as 14:00, sendo que as noites não podem ser de véspera de feriado.”

1.3. Salaria a trabalhadora requerente que “(...) neste Centro ... existe a possibilidade de executar o trabalho no regime pretendido, pois existem outros profissionais, que podem assegurar o serviço nos restantes horários, não sendo, por isso, a requerente insubstituível nem fundamental ou indispensável para o normal funcionamento do mesmo serviço.”

1.4. Termina requerendo que lhe seja elaborado e atribuído um horário flexível “(...) para produzir efeitos trinta dias após a receção do presente requerimento, se noutro inferior não for deferido o pedido e autorizado o seu início, e até que o filho perfaça os 12 anos e, após essa data, se mantiver a necessidade de acompanhamento”.

1.5. Solicitado parecer ao Sr. Diretor do Serviço de ... veio o mesmo informar que “Tendo em atenção o período de férias que se avizinha, agravado pelas alterações devido à pandemia, mais o facto de termos 5 (cinco) ... com horários flexíveis, o Serviço de ... não comporta mais elementos com horários flexíveis e que limitem a rotatividade dos turnos (M-T-N).”

1.6. A trabalhadora recebeu, por email, em 21 de maio de 2021, a deliberação do Conselho de Administração reunido em 13 de maio de 2021, nos termos da qual “atentas as graves carências de recursos humanos do serviço e a existência de um elevado numero de profissionais nas mesmas condições da requerente, delibera-se não autorizar sob pena de ficar em risco a capacidade assistencial da instituição aos utentes do SNS desta região”.

1.7. Em 24 de maio de 2021, a trabalhadora remeteu à entidade empregadora a sua apreciação à intenção de recusa do pedido, alegando, em suma e com relevo para a presente apreciação, que as razões invocadas não traduzem exigências imperiosas do funcionamento da empresa, e que “(...) dos 37 técnicos de ... do ... nenhum deles tem pedido de horário igual ao que pedi, noites das 20h as 8h e dois sábados de manhã por mês, no máximo das 8 às 14h. Portanto não vai ao encontro ou colidi com os outros horários flexíveis autorizados às outras colegas do serviço. Mais informo que o horário que pedi, estão inseridos dentro dos horários praticados atualmente no serviço, sendo que são cinco 5 técnicos por cada noite, nas unidades Hospital de ..., de ... e ...”

1.8. A trabalhadora refere ainda que entregou “(...) o pedido nos recursos humanos do ... no dia 26 de abril de 2021 e a resposta com a intenção de recusar foi me enviada no dia 21 de maio de 2021, portanto depois dos 20 dias estabelecidos por lei (...)”.

Cumpra analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor

privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: “(...) d) 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 (...)”.

2.3. O Código do Trabalho (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, que “o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível”, entendendo-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”.

2.4. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.5. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações: quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.6. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.7. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.8. Caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.9. Analisada a documentação enviada pela entidade empregadora verificamos que, de facto, assiste razão à trabalhadora quando refere que o pedido foi apresentado em 26 de abril de 2021 e a decisão da entidade empregadora lhe foi comunicada fora do prazo de vinte dias legalmente determinados para o efeito, nos termos do artigo 57.º, n.º 3 do CT.

2.10. Com efeito, o pedido desta trabalhadora foi apresentado em 26 de abril de 2021 no quadro de todos os pressupostos legais previstos no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.

2.11. Sem prejuízo da reunião do Conselho de Administração ter ocorrido em 13 de maio de 2021, data que em foi tomada a deliberação, constatamos que a mesma só foi comunicada à trabalhadora requerente em 21 de maio de 2021, por email.

2.12. Dispõe a este respeito o n.º 3 do artigo 57º do Código de Trabalho, no sentido de que a entidade empregadora deve comunicar ao trabalhador, por escrito, a sua decisão, no prazo de vinte dias contados a partir da receção do pedido.

2.13. Prazo que, tendo em conta a data de apresentação do pedido terminaria, neste caso particular, no dia 16 de maio de 2021.

2.14. Nesta circunstância, determina o legislador, na alínea a) do n.º 8 do artigo 57º do CT, que se deve considerar aceite o pedido do trabalhador quando o empregador não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido.

2.15. Por via do que, em face dos elementos supra expostos e ao abrigo da referida alínea a) do n.º 8 daquele artigo 57.º, o pedido da trabalhadora aqui requerente se deve considerar aceite nos seus precisos termos.

III – CONCLUSÃO

3.1. Desta forma, a CITE emite **parecer desfavorável** à recusa da entidade empregadora ..., 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 DA CITE EM 23 DE JUNHO DE 2021,
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**