

PARECER N.º 725/CITE/2021

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º CITE-FH/3034/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, por carta registada enviada no dia **03 de dezembro 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 ...

1.2. O **pedido** da trabalhadora foi apresentado em **formulário próprio**, remetido aos serviços da entidade empregadora, por comunicação eletrónica datada de **02 de novembro de 2021**, nos termos do qual declarou, com relevo para a presente apreciação:

- Que é enfermeira no Serviço de ..., vinculada por contrato individual de trabalho de 35 horas;
- Que pretende usufruir de horário flexível, no período compreendido entre 01.12.2021 e 27.08.2031;
- Que junta o cartão de cidadão de filho com idade inferior a 12 anos;
- Que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação;
- Que usufrui, neste momento, de horário de amamentação;
- Que junta documento comprovativo do horário da Creche frequentada pelo menor;
- Que junta declaração relativa à situação profissional do outro progenitor;
- Que pretende que lhe seja autorizada a prestação de trabalho em regime de horário flexível, de segunda a domingo, entre as 08h00 e as 16h00, com folgas rotativas;

1.3. Os referidos formulários estão assinados e datados pela trabalhadora, em 02.11.2021, sendo certo que não foi remetido a esta Comissão o documento comprovativo da frequência e horário de funcionamento da creche, aí mencionado.

1.4. No dia **23 de novembro de 2021**, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora uma comunicação eletrónica, nos seguintes termos:

«Nos termos do nº 4 do artigo 57º do Código do Trabalho acerca da flexibilidade de horário, encarrega-me a Senhora Enfermeira Diretora de informar V. Exa. da deliberação do Conselho de Administração, datado de 22/11/2021, que se transcreve:

“Autorizado de acordo com o parecer da Enfermeira Diretora.”

Parecer da Senhora Enfermeira Diretora:

“Pelo que, e considerando o compromisso assumido pelo ... em promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar, deverá a respetiva Enfermeira Gestora, na elaboração dos horários procurar observar, tanto quanto possível as pretensões da requerente, salvaguardando a realização de horários de segunda a domingo, sem prejuízo da mesma assegurar a realização de outro tipo de horários que por necessidade imperiosa do serviço, necessitem de ser assegurados, devendo ser sempre observada a distribuição equitativa pelos trabalhadores e trabalhadoras com necessidades semelhantes. Deve a requerente previamente à elaboração das escalas informar a respetiva chefia das necessidades de conciliação de horários para esse período. A presente autorização deverá ser revista um ano após a data de deliberação do Conselho de Administração.”»

1.5. Não resulta do expediente remetido à CITE que a trabalhadora se tenha pronunciado nos termos do artigo 57º, nº 4 do Código do Trabalho.

1.6. Não foram alegados ou documentados quaisquer outros factos com interesse para a presente apreciação.

1.7. Entendemos que, não obstante a formulação e redação da resposta enviada à Trabalhadora, configura a mesma uma intenção de recusa do pedido formulado, pelo menos parcial, na justa medida em que condiciona temporalmente a decisão a uma nova apreciação, no prazo de um ano a contar da data da deliberação do Conselho de Administração (22.11.2021), como ainda salvaguarda a possibilidade de realização de outro tipo de horários que, por necessidade excecional e urgente do serviço, necessitem de ser asseguradas, sendo sempre observada a distribuição equitativa pelos profissionais com necessidades semelhantes dentro da equipa, factos que, sendo imprevisíveis, extravasam os limites dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, e que nada emprestam à trabalhadora requerente a certeza e segurança de que depende a estabilidade da conciliação entre a vida pessoal e profissional.

1.8. Contudo, e no expediente remetido a esta Comissão, refere a entidade empregadora, certamente por lapso, que o pedido da trabalhadora data de 03 de novembro de 2021, quando na realidade assim não resulta das datas apostas nos referidos formulários, quer na data correspondente ao envio da comunicação eletrónica

através da qual a trabalhadora fez chegar o seu pedido à entidade empregadora:

...

1.9. Enviado o pedido no dia 02/11/2021, para o endereço eletrónico dos Recursos Humanos do ..., pelas 10:57, não é de todo crível que tal comunicação só tenha sido recebida no dia seguinte (03/11/2021), apesar de ser esta a data que consta do carimbo de registo de entrada.

1.10. Todavia, o legislador, no nº 3 do artigo 57º do Código do Trabalho refere expressamente o “(...) prazo de 20 dias contados a partir da **recepção do pedido** (...)”, pelo que esta recepção há-de coincidir com a data de distribuição da mensagem de correio eletrónico no endereço recetor, e não com a data em que o destinatário da mensagem dela tomou conhecimento, seja procedendo à sua leitura, impressão, ou carimbado com registo de entrada.

1.11. Não existindo nenhum elemento no processo que nos dê conta de dificuldades técnicas de recepção de comunicações eletrónicas, não é de facto crível que o pedido da trabalhadora não tenha sido rececionado, pela entidade empregadora, no dia **02 de novembro de 2021**, pelo que contendo todos elementos legalmente exigidos, deveria o mesmo ter sido respondido nos termos previstos no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, ou seja, no prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, portanto **até ao dia 22 de novembro de 2021**, e não até ao dia 23, como veio a acontecer.

1.12. Cumpre esclarecer que é sempre da entidade empregadora o ónus de esclarecer em que circunstâncias foi recebido o pedido ou porque circunstâncias não foi recebido, já que não são, nem podem ser, imputados à trabalhadora factos que lhe são alheios.

1.13. Assim, face ao acima exposto, tratando-se de um pedido de horário flexível, apresentado de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, verifica-se que a entidade empregadora, excedeu o prazo de 20 dias a que alude o n.º 3 do artigo 57º do Código do Trabalho, pelo que **nos termos da alínea a) do n.º 8 do aludido artigo 57º, “se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos”.**

1.14. Nestes termos, **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 DA CITE EM **21 DE DEZEMBRO DE 2021**, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.