

PARECER N.º 361/CITE/2022

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/1414/2022

I – OBJETO

1.1. A **CITE** recebeu, por correio eletrónico, no dia **27 de abril de 2022**, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ...

1.2. O trabalhador remeteu o seu pedido à entidade empregadora, por comunicação eletrónica no dia **11 de abril de 2022**, nos termos do qual solicitou autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível alegando que é pai de uma criança, menor de 12 anos, que vive consigo em comunhão de mesa e habitação, impondo-se a necessidade de acompanhar o filho menor nas alturas em que se encontra sozinho.

1.3. O trabalhador propõe que o horário se mantenha igual ao que tem praticado nos últimos meses e que tem servido as necessidades do serviço: “(...) 3ª Feira e 5ª Feira sair até às 15h; 2ª Feira, 4ª Feira e 6ª Feira com, pelo menos, uma manhã livre, sempre de acordo com o bom funcionamento do serviço.(...)”

1.4. O trabalhador alega que a mãe do seu filho trabalha no ... e não usufrui de horário flexível para apoio a filhos menores de 12 anos, sendo que refere ter enviado comprovativo deste facto que, porém, não foi remetido à CITE.

1.5. O trabalhador não junta outros documentos.

1.6. A entidade empregadora enviou remeteu à CITE, em três ocasiões diferentes, o expediente relativo ao tratamento do pedido do trabalhador com base num Relatório da Aplicação de Gestão Documental (*filedoc*).

1.7. Desse relatório consta a circulação e tratamento do pedido do trabalhador por diversas fases, entre os dias 12 de abril de 2022 e 9 de maio de 2022, e entre diferentes pessoas, dele resultando que o pedido do trabalhador é “(...) Indeferido, porquanto o seu pedido interfere com o funcionamento normal da medicina hiperbárica. Sugere-se que os 3 técnicos e o coordenador da medicina hiperbárica cheguem a um acordo de modo a que possam conciliar a sua vida pessoal com a sua vida profissional, sem interferir com a prestação de trabalho da medicina hiperbárica.”

1.8. Aquando da remessa do processo a esta Comissão, a entidade empregadora refere que “Em cumprimento do disposto no n.º 5 do art.º 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vimos por este meio remeter ao cuidado e consideração de V. Exas. o processo de atribuição de “horário flexível” do(a) nosso(a) colaborador(a) em assunto, para os devidos efeitos, nomeadamente a emissão do correspondente parecer. Para o efeito anexamos os seguintes documentos: 1. Comprovativo de envio do despacho de indeferimento ao requerente (e-mail); 2. Despacho de intenção de indeferimento ao requerimento apresentado e informação da chefia hierárquica/fundamentação da impossibilidade de autorização do horário solicitado (Coordenador da Unidade de Medicina Hiperbárica). 3. Requerimento inicial do colaborador – doc. ...; 4. Mapa de horários de trabalho do último trimestre (janeiro, fevereiro de março de 2022).”

1.9. Ora, salvo lapso da nossa parte, do **expediente remetido na 1ª comunicação eletrónica** não consta o comprovativo de envio do despacho de intenção de recusa ao trabalhador.

1.10. cremos aliás que nem dele consta a própria intenção de recusa. Fazendo referência apenas a uma mensagem de 20 de abril de 2022 que refere Resposta: “Solicito aos Recursos Humanos que informe oficialmente o referido técnico que com base no Código de Trabalho artigo 57º, alínea 2 não é possível satisfazer o seu pedido com “...fundamento em exigências imperiosas de funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável...”. Caso seja pertinente na resposta oficial ao Técnico ... informo que os três técnicos da ... têm solicitações semelhantes o que ajuda a fundamentar a recusa ao pedido individual de cada um deles. Saliento que segundo o artigo 57, alínea 8 a) a resposta oficial a este trabalhador deve ser comunicada no prazo de 20 dias após ter sido solicitada sob pena de o mesmo ser considerado aceite.”

1.11. Posteriormente, a 17 de maio de 2022, é remetida à CITE nova comunicação eletrónica nos termos da qual é solicitado que seja acrescentado ao processo um email cujo teor se transcreve: “Como enquadramento a este assunto informo que a ... funciona em resposta permanente (24h/365 dias) às solicitações de tratamento de doentes com indicação de rotina ou urgente para Oxigenoterapia Hiperbárica. O dispositivo médico utilizado, câmara hiperbárica integra um conjunto de outros equipamentos que no conjunto constituem o sistema hiperbárico considerado de alto risco e que obriga ao seu manuseamento e manutenção por técnicos de Oxigenoterapia Hiperbárica segundo recomendações internacionais de boas praticas e previstas pela legislação laboral desta área do trabalho hiperbárico. Nos períodos noturnos dos dias uteis (20h-8h) e fins de semana/feriados a equipe tipo inclui um técnico em regime de prevenção às solicitações urgentes. Nos períodos diurnos/dias úteis (8h-20h) a equipe tipo inclui 2 técnicos para garantir o funcionamento de 3 sessões de rotina (45 doentes), sessões urgentes, testes de pressurização dos doentes, exames de oximetria transcutânea, testes de narcose e sensibilidade aos mergulhadores, manutenção preventiva e interventiva e ainda o seu desempenho como attendants no interior da camara (prática necessariamente diária). Para garantir o funcionamento de rotina diário a ... necessita 22 horas/ dia da presença dos técnicos (técnico 1 das 8h às 20 h e técnico 2 das 9h às 19h). Até á presente data tem sido possível manter esta presença através da realização de turnos diários assegurados rotativamente pelos 3 técnicos durante a semana de trabalho. Os 3 técnicos têm CTI de 40 h (...) e 35 h (... e ...). (...)”

1.12. No dia 18 de maio de 2022, por solicitação desta Comissão, vem remetida nova comunicação eletrónica por parte da entidade empregadora da qual consta novo Relatório da aplicação de Gestão Documental (filedoc) datado de 18-05-2022, do qual consta “Indeferido, porquanto o seu pedido interfere com o funcionamento normal da medicina hiperbárica. Sugere-se que os 3 técnicos e o coordenador da medicina hiperbárica cheguem a um acordo de modo a que possam conciliar a sua vida pessoal com a vida profissional, sem interferir com a prestação de trabalho da medicina hiperbárica.”

1.3. De nenhuma destas comunicações se afere que a intenção de recusa tenha sido remetida ao trabalhador requerente, nos termos legalmente previstos.

1.14. O artigo 57º, nº 3 do Código do Trabalho impõe que, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador **comunique ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.**

1.15. Devendo considerar-se que **o empregador aceita o pedido do trabalhador** nos seus precisos termos se não lhe comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

II - DECISÃO

Neste pressuposto, a CITE emite **parecer desfavorável** à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., que deve considerar-se **ACEITE NOS SEUS PRECISOS TERMOS**, nos termos do artigo 57º, nº8, al. a) do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 25 DE MAIO DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA