

PARECER N.º 639/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 nº CITE-FH/2933/2022

I - OBJETO

1.1. A CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., enfermeira a exercer funções no Serviço de

1.2. A entidade empregadora remeteu o processo à CITE por carta registada com aviso de receção com o código de registo RF190232136PT no dia **12 de agosto de 2022**.

1.3. A trabalhador apresentou o seu pedido à entidade empregadora com data de **14 de julho de 2022**, nos termos do qual solicitou autorização para prestar trabalho em regime de “(...) horário flexível a partir do dia 15 de setembro de 2022. (...)”

1.4. Alegou para o efeito ser mãe de duas meninas respetivamente, com 5 anos de idade e 5 meses de idade, pretendendo “(...) através da flexibilidade de horário não realizar os turnos da tarde (16h00 — 00h30) e noite (00h00 — 8h30) durante a semana (segunda a sexta feira) e nenhum dos três turnos ao fim de semana, privilegiando a realização do turno da manhã (8h — 16h30), entre segunda a sexta-feira, até aos 12 anos da minha filha ... (14 de fevereiro de 2034). (...)”

1.5. Não consta do expediente remetido à CITE a junção de qualquer documento instrutório do pedido por parte da trabalhadora.

1.6. Ao pedido da trabalhadora, a entidade empregadora respondeu por comunicação eletrónica, de **28 de julho de 2022**, nos termos que se transcrevem:

“Em resposta ao seu requerimento, de 14 de julho de 2022, para usufruto de Horário de Trabalho Flexível ao abrigo do disposto nos artigos 56.2 e 57.2 do Código do Trabalho, e para os devidos efeitos, cumpre-nos informar, que por deliberação de 27 de julho de 2022, do Conselho de Administração do HESE, EPE: “Indeferimos conforme proposto”. ”

1.7. A trabalhadora veio manifestar-se quanto à intenção de recusa no dia **01 de agosto de**

2022 nos seguintes termos:

“Por não concordar com a deliberação do concelho de administração do ..., de 27 de julho de 2022. Saliento que: (...) não sou um trabalhador insubstituível, existem vários colegas enfermeiros com as mesmas competências que eu, que podem desenvolver o mesmo trabalho, como acontece, uma vez que o nosso trabalho é continuado e todos temos capacidade de o desenvolver; o usufruto da flexibilidade de horário pretendida não irá prejudicar o normal funcionamento do serviço no qual desempenho funções; entreguei, em simultâneo com o requerimento supracitado um pedido de transferência de serviço, além de no referido documento ter mencionado a minha disponibilidade para transitar para qualquer serviço onde as minhas necessidades de horário pudessem ser atendidas; o ... é uma instituição com diversos serviços, alguns onde os horários praticados pelos mesmos vão de encontro às minhas necessidades.”

1.8. Do expediente remetido à CITE consta ainda:

- Fotocópia da Informação e fundamentação da ... — ..., via email de 21/07/2022;
- Fotocópia da Nota Informativa n.2 2427, com registo de entrada n2 2427 de 25/07/2022;
- Fotocópia do email remetido à ..., de 28/07/2022;
- Fotocópia do pedido de Horário Flexível, anteriormente, solicitado pela trabalhadora, autorizado a 30/10/2019 por deliberação do Conselho de Administração do ... (horário que já se encontra a praticar);
- Fotocópia de registo de assiduidade, que comprova a prática do horário autorizado no ponto anterior.

1.9. O pedido da trabalhadora encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado e cumprindo todo o formalismo legal.

1.10. O nº 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”.

1.11. Trata-se este 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, em qualquer circunstância, contar o prazo de mais cinco dias para remeter o pedido de parecer à CITE.

1.12. Ora, no caso em apreço, e como referimos, **a entidade empregadora só remete o processo à CITE no dia 12 de agosto de 2022.**

1.13. Considerando o envio da intenção de recusa a 28 de julho de 2022, o trabalhador teria até ao dia 2 de agosto de 2022 para manifestar a sua apreciação à intenção de recusa, após o que, nos cinco dias seguintes (até ao dia 8 de agosto de 2022), a entidade empregadora deveria ter remetido o processo à CITE, **o que não fez.**

1.14. Em razão do 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.

II - DECISÃO

Pelo exposto, a CITE emite **parecer desfavorável** à recusa da entidade empregadora "...", relativo ao pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., que deverá considerar-se aceite nos seus precisos termos.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 14 DE AGOSTO 2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.