

PARECER N.º 756/CITE/2022

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 nº CITE-FH/4055/2022

1.1. A CITE recebeu, a 20.10.2022, via postal, da entidade empregadora ..., 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 exercer funções de Enfermeira na entidade empregadora supra identificada.

1.2. Em 19.09.2022, a entidade empregadora rececionou um requerimento de prorrogação de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora.

1.3. A requerente solicita que lhe seja atribuído um horário de trabalho de segunda a sexta-feira, no turno das 8 às 15horas, pelo limite legal. No seu caso, como um dos três filhos menores tem uma deficiência medicamente documentada, o prazo que a lei dispõe coincide com aquele em que o descendente morar com a requerente em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 56.º/1 do CT

1.4. Assenta, o seu pedido, na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível aos três filhos menores do casal, com 11, nove e dois anos de idade, uma vez que o outro progenitor se desloca inúmeras vezes ao estrangeiro por motivos profissionais.

1.5. Via eletrónica, em 20.09.2022, o empregador respondeu à trabalhadora, apresentando a sua intenção de recusa.

1.6. Nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, «nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres [CITE], com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador», prazo este que terminou no dia 03.10.2022. Contudo, a entidade empregadora só remeteu o processo a esta Comissão em 19.10.2022.

1.7. A lei é muito clara: a contagem do prazo para o empregador remeter o processo à CITE é de cinco dias (para a eventual realização da apreciação pelo/a requerente) + cinco dias (para envio do processo pelo empregador a esta Comissão). Excecionam-se os casos em que o último dia do prazo coincida com sábados/domingos/feriados.

1.8. Dispõe a alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho que se considera o solicitado pela trabalhadora aceite «nos seus precisos termos» «se [o empregador] não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres [CITE] dentro do prazo previsto no n.º 5», ou seja, dos tais 10 dias.

1.9. Analisada a documentação junta ao processo, verifica-se que o pedido da trabalhadora contém todos os elementos legalmente exigidos, i.e., horário a praticar, prazo para que o mesmo perdure e declaração de conteúdo análogo a que a requerente mora com os menores em comunhão de mesa e habitação. O entendimento desta Comissão, ínsito em diversos pareceres, nomeadamente o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt, vai no sentido de que a amplitude de turnos existentes no serviço e a organização dos tempos de trabalho praticada deve ser considerada para efeitos da atribuição do regime de horário flexível aos/às trabalhadores/as com responsabilidades parentais. Com efeito, tendo a trabalhadora solicitado um pedido de horário flexível indicando para o efeito um horário enquadrado no esquema organizativo dos tempos de trabalho, nomeadamente, com um turno existente e praticado, não constitui um pedido de jornada contínua, nem com este regime se confunde.

1.10. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de 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 9 DE NOVEMBRO DE 2022