

PARECER N.º 133/CITE/2018

ASSUNTO: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 298/FH/2018

A CITE recebeu a 15/02/2018 da (...) um pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador com responsabilidades familiares (...), Motorista de Ligeiros, nos termos do artigo 56º do Código do Trabalho.

1.2 O trabalhador solicitou em 29/12/2017, à entidade empregadora, um horário flexível, " (...) para prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho menor de 12 anos, (...), nascido a (...), pelo período de três anos com o seguinte horário: *Constituído por uma componente fixa de oito horas diárias de trabalho em dias úteis e de doze horas no horário noturno, no regime de turnos, de acordo com 40 horas semanais: Primeira Semana, e Terceira Semana do mês, de Segunda a Sexta - Horário diurno: Manhã - Das 08:30 horas às 13:00 horas; Tarde - Das 14:00 horas às 17:30 horas. Segunda semana do mês - Horário noturno (3 noites) - Segunda, Quarta e Sexta-feira - Entrada às 20h e saída às 8h da manhã seguinte. Quarta semana do mês - Horário noturno (4 noites) - Segunda, Quarta, Sexta-feira e sábado - Entrada às 21h e saída às 8h da manhã seguinte. Feriados - Caso esteja ao serviço nos feriados, deverá ter um descanso compensatório a gozar na semana seguinte a esse feriado. - Quanto ao trabalho suplementar, em acréscimo ao período normal de trabalho, estabelece o artigo 59º do CT que o Trabalhador não é obrigado a prestar trabalho suplementar, sendo que, este poderá prestar se for devidamente fundamentado, e solicitado com uma semana de antecedência, com indicação das horas de início e termo, mas que não contenda com o horário flexível acima indicado. - Quanto ao Horário não previsto, considerado trabalho*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

suplementar deverá ser pago pelo valor da retribuição horária com os acréscimos previstos na Lei Laboral, de acordo com o dia da semana, e hora diurna ou noturna.”. A entidade empregadora recebeu o referido pedido a 03/01/2018.

1.3 A entidade empregadora notificou o trabalhador da sua decisão em 22/01/2018. O trabalhador rececionou a intenção de recusa em 23/01/2018 e, nos termos referidos pela entidade empregadora: “ (...) *Esta Associação é uma instituição de natureza privada, sem fins lucrativos, cuja receita para suportar todos os custos, incluindo o pessoal, resulta sobremaneira da atividades descrita, da comparticipação protocolar existente com as ... e ..., razão por que quer a admissão de novos funcionários quer a alteração de funções dos existentes, não se compadece com o rigor financeiro que se exige para o funcionamento da Associação, como entidade empregadora. Por fim, esta Associação tem 3 funcionários em condições de solicitar horário flexível e, em observância do princípio da equidade e igualdade, manifestou, pelas razões ora apontadas, pretensão de recusa, o que bem foi percebido pelos trabalhadores e bombeiros. Assim - além do que já se alegou - exigências imperiosas de funcionamento desta Instituição, impedem-nos de poder aceitar o seu pedido (...).*”

1.4 Em 02.02.2018 o trabalhador apreciou a intenção de recusa da entidade empregadora, conforme se refere sucintamente:

“ (...) No âmbito da atividade laboral, o artigo 59º da CRP estabelece “(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (...).” (...) o trabalhador (...) efectuou os procedimentos exigidos pelo artigo 57º do CT (...). Ora, V. Exas. não indicaram fundamentos plausíveis que permitam recusar o pedido de horário flexível, designadamente não é exigido por lei, qualquer comprovativo do local onde a mãe de seus filhos reside, bastando a declaração do trabalhador, e por outro lado, V.Exas. não lograram provar quais as exigências imperiosas de funcionamento da empresa, sendo certo



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

que todos os trabalhadores trabalham por turnos (...). Esclarece-se que é doutrina unânime do ... considerar enquadrável no artigo 56º do Código do Trabalho a indicação, pelo trabalhador, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário. Face ao exposto, V. Exas. devem deferir o pedido de trabalho em regime flexível, nos termos requeridos pelo trabalhador (...)."

- 1.5 Devendo a entidade empregadora, nos termos previstos no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador (que terminou no dia 29/01/2018), enviar o processo à CITE, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador, só o fez a 14/02/2018.
- 1.6 Neste sentido, a entidade empregadora só submeteu o processo à apreciação da CITE em 14/02/2018, após o decurso do prazo legalmente previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que, no caso em análise, terminou a 05/02/2018, 9 dias após o decurso do prazo.
- 1.7 A alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º Código do Trabalho determina que, no caso de o empregador não comunicar a decisão dentro do prazo previsto no n.º 3, considera-se que aceitou o pedido do trabalhador nos seus precisos termos.
- 1.8 Desta forma, a CITE emite parecer desfavorável à recusa da entidade empregadora ..., relativo ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., uma vez que o pedido se considera aceite nos seus precisos termos.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 07 DE MARÇO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt