

PARECER N.º 558/CITE/2018

ASSUNTO: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, de trabalhadora com responsabilidades parentais, 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 2579/FH/2018

A CITE recebeu a 17/09/2018 do ..., **S.A.** um pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., ..., nos termos do artigo 56º do Código do Trabalho.

1.2 A trabalhadora solicitou em 06.08.2018, à entidade empregadora, um horário flexível, “(...) para prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor de 12 anos, pelo período de cinco anos e com início a 17/09/2018.

Conforme celebrado contrato de trabalho sugiro assim que as 35h/semana, 7h/dia sejam efetuadas na seguinte modalidade de horário de trabalho:

Das 08:00 horas às 12:00 horas (manhã);

Das 13:00 horas às 16:00 horas (tarde).

Período para intervalo de descanso diário: das 12:00 às 13:00 horas.

Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente. (...).”

A entidade empregadora recebeu o referido pedido na mesma data, a saber: 06.08.2018.

1.3. A entidade empregadora notificou a trabalhadora da sua decisão em 24.08.2018. O trabalhador rececionou a intenção de recusa, na mesma data e, nos termos referidos pela entidade empregadora: “(...) A Direção de Recursos Humanos informa que o horário flexível caracteriza-se pela possibilidade do trabalhador poder escolher dentro de certos limites as horas de início e de termo do período normal de trabalho.

O horário flexível deve:



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida tendo em conta o horário de funcionamento do estabelecimento;
- Estabelecer um período de descanso não superior a duas horas.

O trabalhador em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o período normal de trabalho semanal, em média, em cada período de quatro semanas.

Assim, e após consideração da Coordenação do Serviço, a colaboradora terá que assegurar o horário atualmente praticado:

- De segunda a sexta-feira das 11h00 às 19h00.

Atendendo às circunstâncias atuais do serviço, este será o horário pretendido que pratique, pois não poderá ser garantido um horário conforme o requerido tendo em conta a necessidade de salvaguardar o normal funcionamento do serviço:

... presta funções no serviço de ... cuja estrutura de trabalho assenta em tarefas matinais realizadas pelos ... como sendo a

ii. Face ao descrito não é possível proceder a ... enquanto estão a decorrer essas tarefas; tal iria criar entropia e obrigar a uma ... dos mesmos locais. Dessa forma, o horário definido para iniciar as ... foi às 11h00.

iii. Existem no serviço de ... horários de trabalho com início às 07h00/08h00-16h00 e 11h00 - 19h00/20h00. Estes dividem-se de forma a que: dois elementos iniciam às 08h00 e outros dois iniciam as 11h00 para assegurar a ... que existem por piso. A partir das 16h00, devido ao horário de saída das colegas, os 2 elementos que entram às 11h00 passam a ser responsáveis pela

iv. Idealmente seria ter 4 elementos a iniciar as 11h00, mas os horários da equipa atual não permitem e também nem há qualquer vontade das colaboradoras em alterar o horário que está definido em contrato.

v. Se a ... passar a desempenhar o horário com início às 08h00, passaremos a ter um piso com 3 elementos a entrar às 08h00 e 1 elemento a entrar às 11h00, que ficará responsável pela ... após as 16h00. Esta situação é insustentável devido a enorme sobrecarga da colega.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Neste sentido e competindo a entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, lamentavelmente não poderá aceder ao seu pedido, pois estaríamos certamente a prejudicar a conciliação da vida profissional com a vida pessoal dos restantes trabalhadores do serviço(...)."

1.3 Em 29.08.2018 a trabalhadora apreciou a intenção de recusa da entidade empregadora, conforme se refere sucintamente:

" (...) boa tarde venho por este meio responder à recusa de horário flexível: por motivos de força maior tive que pedir este horário mas estou disponível para chegar a um acordo de um horário que seja prejudicial para as duas partes. creche da minha filha fecha às 19.00horas e não tenho familiares na zona onde moro que possa ir buscar. moro a uma distância de ...Km. obrigado pela vossa atenção. aguardo parecer do CITE. estou ao vosso dispor para chegar a um acordo em relação ao horário.(...)."

1.4 Devendo a entidade empregadora, nos termos previstos no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador (que terminou no dia 03.09.2018), 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 14.09.2018.

1.5 Neste sentido, a entidade empregadora só submeteu o processo à apreciação da CITE em 14.09.2018, 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 10.09.2018, 4 dias após o decurso do prazo.

1.6 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



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

que aceitou o pedido do trabalhador nos seus precisos termos.

1.7 Desta forma, a CITE emite parecer desfavorável à recusa da entidade empregadora ..., **S.A.**, 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 PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 03 DE OUTUBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.