



PARECER N.º 276/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do 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
Processo n.º 751 – FH/2015

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 29/5/2015, do ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira.
- 1.2. Por carta datada de 20/3/2015, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos seguintes termos e com os seguintes fundamentos:
 - 1.2.1. *A requerente tem uma filha de nove meses, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.*
 - 1.2.2. *Só a prestação de trabalho em regime flexível de horário permite à requerente prestar à sua filha o apoio necessário, permitindo conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar.*
 - 1.2.3. *Pelo exposto, solicita-se a elaboração e a fixação de horário de trabalho entre as 8:00h e as 18:15h, de segunda a sexta-feira, de acordo com a organização de horário de trabalho que V. Exas. considerarem mais adequada.*



- 1.2.4.** *Na impossibilidade de indicar um prazo concreto para o pedido ora apresentado, solicita ainda que a flexibilidade vigore enquanto durarem os factos e as circunstâncias que a determinam, sem que ultrapasse o limite máximo legalmente admitido (menor com idade inferior a 12 anos) e que seja aplicável a partir de 15 de junho de 2015.*
- 1.3.** Em 20/5/2015, a entidade empregadora apresentou à trabalhadora, presencialmente, a notificação da intenção de recusa do horário, em que se expressam as seguintes conclusões:
- 1.3.1.** *Não existe na atual Lei nº 35/2014 de 20 de junho proteção para o direito tutelado pela Constituição da República, salvo do trabalho a tempo parcial, ou aquela que permite adotar bolsa ou banco de horas;*
- 1.3.2.** *A compatibilidade parece pois que se encontrará apenas no horário parcial ou num eventual acordo entre a profissional e a entidade, no sentido de assumir uma bolsa ou banco de horas.*
- 1.3.3.** *Contudo, entendendo-se que deve ser ouvida, deve a mesma suscitar ainda a atenção da CITE, para poder emitir parecer.*
- 1.4.** A trabalhadora remeteu à entidade empregadora a sua apreciação em carta datada 5/5/15, e recebida na mesma data, em que afirma:
- 1.4.1.** *Atualmente a requerente encontra-se adstrita ao horário rotativo em regime de turnos de segunda a domingo, sendo o turno da manhã 8:00h 15:00h, turno da tarde 15:00h 22:30h e noite 22.00h 8.30h.*

- 1.4.2. *Sem prejuízo da boa vontade na elaboração das escalas, essa situação coloca-a numa situação diária de total e contínua dependência de terceiros, o que não se coaduna com os interesses e direitos em causa;*
- 1.4.3. *O direito ao exercício do trabalho em horário flexível não foi eliminado com a entrada em vigor da Lei 35, sendo que qualquer interpretação nesse sentido estaria ferida de inconstitucionalidade;*
- 1.4.4. *Quanto aos restantes motivos alegados na comunicação de V. Exas, os mesmos não revelam e demonstram, objetiva e inequivocamente, que o pedido de horário flexível, nos termos em que foi efetuado, coloque em causa as exigências de funcionamento do serviço.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que *a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*
- 2.2. Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º1, al. b) que *todos os trabalhadores ... têm direito à 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.*
- 2.3. Para execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56.º – *horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares* – estabelece que *o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade,*



filho com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível...

- 2.4.** Conforme dispõe o n.º 2 deste artigo, *entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*
- 2.5.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos quando formula o pedido de horário flexível:
- *Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;*
 - *Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
 - *Declarar que vive com o menor em comunhão de mesa e habitação.*
- 2.6.** O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em *exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável*, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.7.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o nº 8 do artigo 57º do Código do Trabalho.
- 2.8.** No processo ora em apreciação, a trabalhadora indica as horas de início e de termo do período normal de trabalho *entre as 8h e as 18 h 15m de segunda a sexta.*



- 2.9.** A entidade patronal não apresenta qualquer facto ou argumento que fundamente a recusa de atribuição de horário dentro dos limites indicados pela trabalhadora.
- 2.10.** Ao pedido de horário flexível da trabalhadora baseado nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, deveria a entidade patronal responder, caso tivesse intenção de recusar, apresentando razões imperiosas do funcionamento do serviço ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora, nos termos do nº 2 do artigo 57º do Código do Trabalho.
- 2.11.** Na verdade, esta norma é aplicável também aos trabalhadores da administração pública que se encontram sob âmbito de aplicação da lei geral do trabalho em funções públicas – Lei nº 35/2014, de 20/6, conforme determina o seu artigo 4º, que estabelece:
- 1- É aplicável ao vínculo de emprego público, sem prejuízo do disposto na presente lei e com as necessárias adaptações, o disposto no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar com as exceções legalmente previstas, nomeadamente em matéria de:*
- c) Igualdade e não discriminação;*
 - d) Parentalidade;*
- 2.12.** Portanto, considera-se que a empresa não apresenta razões para recusar o pedido da trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

- a) Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa do pedido de prestação



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

de trabalho em regime de horário de trabalho flexível pela entidade empregadora
..., formulado pela trabalhadora ...

- b) A entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve proporcionar à trabalhadora requerente as condições que permitam a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar, nos termos do artigo 127.º n.º 3 e do artigo 212.º n.º 2, al. b), do Código do Trabalho, e em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 17 DE JUNHO DE 2015**