

PARECER N.º 549/CITE/2016

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 1737 – FH/2016

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 18/10/2016, da entidade ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., telefonista.
- 1.2. Através de requerimento datado de 8/9/2016, e recebido pela entidade patronal na mesma data, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos termos seguintes:
 - 1.2.1. *Nos termos do disposto no artigo 55.º do Código do Trabalho, venho informar V. Exa. que pretendo trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos.*
Das 09 horas e 00 minutos às 12 horas e 30 minutos (manhã);
Das 13 horas e 30 minutos às 17 horas e 00 minutos (tarde)
De segunda a sexta-feira
 - 1.2.2. *Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o(a) requerente.*
- 1.3. Através de ofício datado de 28/9/2016 remetido à trabalhadora requerente por correio registado no dia 29/9/2016, a entidade empregadora comunicou a recusa do pedido, com os seguintes fundamentos:
 - 1.3.1. *Em resposta à pretensão manifestada por V. Ex^a, informa-se que, face aos*

objetivos de trabalho que se colocam a estes ..., à presente data e disponibilidades de recursos, não se revela oportuno proceder a qualquer alteração de horário.

1.3.2. *Ainda que assim seja, não se deixará de insistir na análise de cenários e modelação de organização de recursos que possam, a curto-prazo (2/3 meses) possibilitar outro tipo de decisão.*

1.4. A trabalhadora apresentou a sua apreciação à recusa através do sindicato, datada de 7/10/2016 e recebida na empresa em 12/10/2016, nos seguintes termos:

1.4.1. *Analizados os factos e o pedido em questão, ao ... parece que o pedido realizado pela trabalhadora (ao abrigo do art. 56.º do C.T.) estamos perante um direito que não pode ser negado.*

1.4.2. *Aos trabalhadores em contrato de trabalho em Funções Públicas é aplicado a matéria de parentalidade consignada no Código de Trabalho, por remissão da alínea d) do n.º 1 do art. 49 (Anexo à Lei 35/2014, de 20.06, que aprovou o L.T.F.P).*

1.4.3. *Por outro, é um direito constitucional que deve ser respeitado (art. 59.º/1-b) e n.º 4 do art 68.º da CRP).*

1.4.4. *A trabalhadora questiona este direito há um ano. Sempre lutou por esta situação, tendo mesmo reunido com o Sr. ... e Administrador do ..., que de acordo com o mesmo terá dado "instruções" à chefia direta da trabalhadora, para que tivessem algum cuidado com a elaboração das escalas, até que se resolvesse a situação.*

1.4.5. *Perante o exposto, solicita-se com base em tudo o que já foi alegado pela própria trabalhadora e pelo ..., que tendo por base o último requerimento da trabalhadora, seja facultado o direito à trabalhadora de exercer as suas funções laborais em regime de horário de acordo com o art. 56.º C.T., propondo-se desde já:*

- das 9h00 às 12h30

- e das 13h30 às 17h00.

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.º 1, 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 o menor vive consigo, 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/a trabalhador/a, nos termos do n.º 5 e 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos.
- 2.8. No processo ora em apreciação, a trabalhadora requer um horário *que decorra entre as 9h e as 12h 30m e entre as 13h 30m e as 17h, de segunda a sexta-feira.*
- 2.9. A entidade patronal recusa o pedido dizendo apenas que *não se revela oportuno proceder a qualquer alteração de horário.*
- 2.10. A trabalhadora apresenta a sua apreciação, através do sindicato, reafirmando a necessidade do horário para efeitos de conciliação da vida pessoal com a vida familiar.
- 2.11. Analisando a resposta da entidade empregadora, temos de concluir que ela não apresenta qualquer fundamento para a recusa, em violação do, acima citado, artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho, que impõe que o empregador, caso pretenda recusar, deve apresentar fundamentos que decorram do funcionamento do serviço e que se possam considerar “*exigências imperiosas*” ou que resultem de “*impossibilidade de substituir a trabalhadora*”.
- 2.12. E assim, a resposta da entidade empregadora não cumpre este requisito legal, obrigatório em caso de recusa, pelo que se tem de considerar que esta não está legalmente fundamentada.

III – CONCLUSÃO

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

- a) Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa pela entidade empregadora ..., do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, 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 9 DE NOVEMBRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DA CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES:

“Aprovamos e consideramos que se o ... não cumprir se deve remeter à ACT pelo que tal deve ser contido no parecer”.