

PARECER Nº 214/CITE/2017

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 540/FH/2017

1.1. A CITE recebeu em 10/3/2017, da ..., **Lda.**, um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., administrativa.

1.2. Através de requerimento datado de 10/2/2017, e recebido na entidade empregadora em 22/2/2017 a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos termos seguintes:

1.2.1. *Venho por este meio solicitar o horário flexível ao abrigo do Artigo 56º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, nomeadamente de segunda-feira a sexta-feira das 09h - 12h:30m e das 14h - 18h:30m (horário base, ajustando à posterior o horário de amamentação), para prestar assistência inadiável e imprescindível às minhas filhas uma de 8 anos e outra de 7 meses.*

1.2.2. *Declaro ainda que vivo em comunhão de mesa e habitação com as menores. Pretendo que se inicie dentro de 30 dias, por um período de 10 anos.*

1.3. Através de carta datada de 22/3/2017 e remetida à trabalhadora na mesma data, a entidade empregadora notifica a trabalhadora da intenção de recusa com os seguintes fundamentos:

1.3.1. *Vimos pelo mesmo meio comunicar-lhe a recusa à solicitação feita, baseado no seguinte:*

1.3.2. *A recusa à sua pretensão é justificada, ao abrigo do art 57º nº 2 do mesmo diploma e baseia-se na exigência imperiosa do bom e normal funcionamento da empresa, visto ser a única funcionária, estamos perante uma clara situação de impossibilidade de a substituir, sendo pelo facto indispensável.*

1.3.3. *O sábado como é do seu conhecimento, é para alguns profissionais da saúde nomeadamente médicos e técnicos superiores de saúde, o único dia disponível para o fazerem, sem afetar os compromissos que têm com a empresa e com os utentes, sendo de todo impossível abdicar deste dia de trabalho semanal.*

1.3.4. *Estamos e sempre estivemos disponíveis para colaborar em tudo que seja possível, desde que a sustentabilidade da empresa não seja posta em causa como ficaria garantidamente posta, ao abdicar do princípio de segunda a sábado como dias de trabalho efetivo.*

1.4. A entidade empregadora informa que não foi apresentada apreciação pela trabalhadora.

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. 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.*

- 2.5.** 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 dos n.ºs 2 e 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.6.** 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.
- 2.7.** No processo ora em apreciação, a trabalhadora pede um *horário entre as 9h e as 12h 30m e aa 14h e as 18h 30m, de segunda-feira a sexta-feira*.
- 2.8.** A entidade empregadora indefere o pedido, referindo que:
- 2.8.1.** *A requerente é a única trabalhadora da empresa;*
- 2.8.2.** *É impossível abdicar de abertura do estabelecimento ao sábado.*
- 2.9.** Decorre do artigo 212.º n.º 1 que é à entidade empregadora que compete *determinar o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos limites da lei*. Mas logo no n.º 2, estabelece-se que o empregador *deve facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar*. Saliente-se que esta obrigação do empregador decorre também do disposto no artigo 127.º n.º 3 do Código do Trabalho e da norma constitucional contida no artigo 59.º n.º 1, al. b), já acima referenciado.
- 2.10.** Nos casos em que o/a trabalhador/a apresente requerimento com base no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora deve fundamentar a recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a.
- 2.11.** Ou seja, a lei exige que, em caso de recusa, o interesse do serviço seja fundamentado em razões imperiosas, e, portanto, a fixação do horário de trabalho de um/a trabalhador/a pela entidade patronal, conforme é sua competência nos

termos do artigo 212º do Código do Trabalho, deve ter em conta o funcionamento do serviço.

2.12. Analisando a reposta da entidade empregadora, deve referir-se que lhe assiste razão no fundamento da recusa que decorre do facto de o estabelecimento ter um período de funcionamento de segunda a sexta a sábado.

2.13. Acrescente-se que a entidade empregadora juntou ao processo o quadro de pessoal donde se retira que a requerente é a única trabalhadora da empresa. Juntou também documento comprovativo de que o período de funcionamento o estabelecimento é de segunda-feira a sábado, assim como a informação relativa ao contrato de trabalho prestada à trabalhadora prevendo um horário de trabalho de segunda-feira a sábado.

2.14. Portanto, considera-se que entidade empregadora apresenta razões imperiosas do funcionamento do serviço que fundamentam a recusa, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

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

- a) Emitir parecer prévio favorável à recusa pela entidade ..., **Lda.**, do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, apresentado 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 19 DE ABRIL DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.