

## PARECER N.º 143/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 286 – FH/2015

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 02/03/2015, de ..., o pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Técnica Superior de Saúde, e a exercer funções no ..., Unidade de ...

1.2. Por carta datada de 26/01/2015 e recebida pela entidade patronal em 02/02/2015, o identificado trabalhador solicitou a prática de horário flexível ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho, o que fez conforme se transcreve:

*..., Técnica Superior de Saúde, em exercício de funções no ..., solicitou em janeiro de 2014 alteração da sua modalidade de horário para horário flexível, tendo sido pedidos pelo ... esclarecimentos adicionais em maio de 2014.*

*Em setembro de 2014 requereu modalidade de horário de trabalho para jornada contínua por responsabilidades familiares, ao abrigo dos artigos 114 da lei nº 35/2014 de 20 de junho, uma vez que o pedido anterior de horário flexível se prendia com a impossibilidade legal para a carreira que integra de realizar jornada contínua, o que foi alterado pela nova lei.*

*Uma vez que ainda não obteve resposta ao seu pedido de setembro de 2014, e*

*dado o grande impacto que o horário rígido que pratica atualmente tem na sua vida familiar, dificultando a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vem muito respeitosamente requerer a alteração da modalidade de horário de trabalho para horário flexível, enquanto aguarda resposta ao pedido de jornada contínua.*

*Acrescenta que o filho menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente, e pretende que o regime de horário flexível lhe seja aplicável a partir de 1 de março de 2015 e até 12 de janeiro de 2023, altura em que o filho menor completa os 12 anos de idade.*

- 1.3.** A entidade patronal, por decisão de 16/02/2015, notificada à trabalhadora, em 23/02/2015, indeferiu o pedido com o seguinte fundamento:

*Na sequência do requerimento de V. Exa para a realização de horário flexível por responsabilidades familiares, por filhos até à idade de doze anos, ao abrigo dos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, vimos pelo presente e, ao abrigo do n.º 4, do art.º 57.º do Código do Trabalho, notificar V. Exa da intenção de recusar o pedido formulado, insto é, horário flexível das 09:00 às 13:00 horas e das 14:00 às 15:00 horas, de segunda a sexta-feira, com um intervalo de 30 minutos para almoço, tendo em conta que:*

- 1. O horário proposto não cumpre os pressupostos legais, designadamente no que respeita aos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário;*
- 2. Esta proposta implica que a gestão de 15 horas do horário semanal da requerente fiquem à sua disposição para as praticar conforme entender;*
- 3. O ... não dispõe de meios de efetivo controlo (registo biométrico) do horário praticado;*
- 4. A realização deste horário parece subverter o princípio da prossecução do interesse público uma vez que a acessibilidade dos utentes às consultas de ... ficarão condicionadas ao interesse pessoal da requerente, afetando o regular e*

*eficaz funcionamento do serviço, especialmente, no que toca às relações com o público.*

*5. A prática deste horário vai interferir com os horários dos demais profissionais da Unidade Funcional, designadamente os que garantem o contacto administrativo dos utentes à consulta.*

*6. Não existe no ... outra TSS - da área de ... que permita substituir a requerente.*

*7. O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.*

*No entanto, O ... tem todo o gosto e vontade em atribuir-lhe o regime de horário flexível consagrado na Lei, para poder conciliar a Sua vida pessoal e profissional, desde que esse mesmo pedido cumpra os requisitos legais e, como tal, seja passível de deferimento...”*

*[...]*

- 1.4.** Em sede de apreciação à intenção de recusa, a trabalhadora vem reiterar o pedido.

## **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.** 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;*
  - *Apresentar declaração de que o menor vive com a trabalhadora 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 do n.º 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 trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.7.** Ora, no caso vertente, verifica-se a legitimidade do requerente e a regularidade do seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível, porquanto declara

que é mãe de uma criança menor de 12 anos (8 anos de idade) que vive consigo em comunhão de mesa e habitação, bem como indicou o período pretendido.

- 2.8.** Pelo que, cumpre, de seguida, verificar se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível.
- 2.9.** Em resposta, a notificação à trabalhadora da intenção de recusa a 23/02/2015 e o envio do respetivo processo à CITE, em 26/02/2015, conclui-se pela regularidade do procedimento.
- 2.10.** Porém, e quanto aos fundamentos para a intenção de recusa do pedido, os mesmos não assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa nem na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, únicos fundamentos, como se disse, relevantes para a recusa de trabalho em regime de horário flexível.
- 2.11.** Na verdade, a entidade empregadora invoca a falta de meios no controlo do registo biométrico; que o horário pretendido vai interferir com os horários dos demais trabalhadores e que não existe no ... outra Técnica de Serviço Social que permita substituir a requerente, quando o que deveria ser demonstrado era, em face do horário pretendido, que períodos de trabalho é que ficam a descoberto ou que a trabalhadora, face àquele período a descoberto, não pode ser substituída por falta de meios, tornando-se assim indispensável.
- 2.12.** Com efeito, nenhum dos argumentos configuram uma recusa com fundamento em exigências imperiosas do seu funcionamento nem na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável e, por conseguinte, não demonstram objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela

trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, face aos meios humanos disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.

- 2.13.** Sem prejuízo do que antecede, a atribuição de horário flexível aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidade familiares não é um direito absoluto e não os exonera do cumprimento das suas obrigações e deveres laborais e contratuais, designadamente de assegurar o cumprimento do período normal de trabalho diário a que está obrigado/a, em modo de rotatividade ao não nos dias em que o serviço fica irremediavelmente comprometido, ou ao cumprimento de ordens legítimas, podendo ter de ceder nos casos de colisão de direitos, nos termos do disposto no artigo 335.º do código civil ou recorrer ao princípio de concordância prática entre o direito fundamental previsto na alínea b) do n.º 1 do citado artigo 59.º da CRP e o direito fundamental à vida ou à integridade física dos doentes e utentes do ..., , sendo legítimo, por exemplo, que, em caso de inexistência de outros trabalhadores, exigir a presença da trabalhadora no seu local de trabalho para a prestação de trabalho em tempo que, em princípio, não estaria obrigada.

### **III – CONCLUSÃO**

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

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares...
- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa

mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, ao setor público, por força do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, 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 1 DE ABRIL DE 2015**