

## PARECER N.º 479/CITE/2015

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 1526 – FH/2015

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 14.10.2015, da direção de recursos humanos do ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*“ASSUNTO: Apreciação de pedido de horário flexível, nos termos do disposto no Art.º 57.º n.º 5 do Código de Trabalho — Assistente Operacional ...*

*Nos termos do disposto nos n.ºs 4 e 5 do art.º 57.º do Código do Trabalho, vimos por este meio remeter a V. Exas para apreciação o processo relativo ao pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora.”*

1.1.1. A entidade empregadora recebeu, em 11.09.2015, pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

1.1.2. A Trabalhadora requerente pretende um horário flexível compreendido entre as 9.00h e as 19.00h com um período de descanso de 30 minutos. Vive com o seu filho menor em comunhão de mesa e habitação. Indica o prazo de 1 ano.

**1.1.3.** Da intenção de recusa, enviada à trabalhadora em 02.10.2015, consta o seguinte, de forma sucinta:

A entidade empregadora argumenta “*manifesta impossibilidade do serviço*”.

**1.1.4.** Em 06.10.2015, a trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“..., Assistente Operacional com contrato individual de trabalho sem termo, a exercer funções profissionais na Brigada de Limpeza Interna do ..., em Faro, vem, nos termos do disposto nos artigos 121.º e 122.º do C.P.A., pronunciar-se, em sede de audiência prévia, sobre o projetado despacho de indeferimento do seu pedido de horário flexível, o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:*

*“1.º A signatária reitera todo o teor do seu requerimento a solicitar horário flexível.*

*2.º De facto a Requerente tem um filho menor de idade, nascido em 17/03/2015.*

*3.º O qual vive com a requerente em comunhão de mesa e habitação,*

*4.º Estando o menor totalmente a seu cargo*

*5.º Por outro lado, do teor do parecer do Sr. Enf. Diretor não resulta que a recusa se estriba em exigências imperiosas do funcionamento dos serviços*

*6.º Nem a alegada impossibilidade do serviço vem fundamentada em factos concretos e objetivos.*

*7.º Pois dizer-se “(...) manifesta impossibilidade do serviço.” Nada mais é que mera conclusão.*

*8.º Faltando-lhe matéria factual.*

*9.º Termos em que não deve ser recusado o horário pedido pela Requerente.*

*Respeitosamente, pede deferimento a V. Exa.”*

**1.1.** Foram juntos ao processo, cópia de cartão do cidadão do filho menor.

## 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;
  - Apresentar declaração de que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação
- 2.5.** A entidade empregadora 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.

- 2.5.1.** 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.
- 2.5.2.** Ora, no caso vertente, verifica-se a legitimidade da requerente e a regularidade do seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível, sendo mãe de filho/a menor de 12 anos
- 2.5.3.** 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.
- 2.5.4.** Tendo o pedido de horário flexível sido rececionado na entidade empregadora a 11.09.2015 e tendo a trabalhadora sido notificada da intenção de recusa a 02.10.2015 conclui-se que o prazo de 20 dias previsto no artigo 57.º do Código do Trabalho esgotou-se no dia 01.10.2015. Assim, verifica-se a extemporaneidade da intenção de recusa com a cominação legal de aceitação do pedido nos seus precisos termos, conforme dispõe o já referido n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ...

**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, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, 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 4 DE NOVEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**