



PARECER N.º 316/CITE/2014

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 865 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 8/9/2014, da entidade Centro Hospitalar ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., assistente operacional.
- 1.2. Em 19/8/2014, a referida trabalhadora apresentou à entidade patronal o seguinte pedido de horário:
 - 1.2.1. *Solicitar a V.Ex.^a a realização de horário fixo.*
 - 1.2.2. *A razão da minha solicitação, prende-se com o facto de:*
 - 1.2.2.1. *Ter dois filhos menores, uma com treze anos e um bebé com vinte meses;*
 - 1.2.2.2. *Residir em ...*
 - 1.2.2.3. *O meu marido trabalhar em ..., com entrada ao serviço às 9:00 horas e saída às 18:30 horas, que por vezes se ausenta em deslocações de trabalho para zonas mais distantes por tempo indeterminado e não ter quem fique com os meus filhos.*



1.3. Em 4/9/2014, a entidade patronal remeteu à trabalhadora uma notificação indeferindo o pedido, em síntese, com os seguintes fundamentos:

1.3.1. Não tendo sido alterado o teor do requerimento, mantendo-se a fundamentação para a intenção de recusa por parte do CH..., é legítimo concluir que, caso o mesmo seja submetido a parecer da CITE, o despacho será igual.

1.4. Na mesma data, a entidade remete o pedido para a CITE, considerando que seria desnecessário, *por economia processual*, remeter este pedido à CITE, uma vez que *não foi alterado o teor do requerimento da trabalhadora*, e por isso, será *legítimo concluir que o seu desfecho será igual*, ou seja, *será emitido parecer favorável à recusa*.

1.5. De qualquer modo, o processo foi classificado como pedido de parecer prévio, e, portanto, cumpre emitir parecer.

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, indicando as horas de início e termo do período normal de trabalho diário;*
 - *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.
- 2.7.** No processo ora em apreciação, a trabalhadora *solicita a realização de horário fixo.*
- 2.8.** A entidade patronal responde, dizendo que *não tendo sido alterado o teor do requerimento, mantendo-se a fundamentação para a intenção de recusa por parte do CH..., é legítimo concluir que, caso o mesmo seja submetido a parecer da CITE, o despacho será igual.*



- 2.9.** Ao determinar no artigo 212.º, n.º 2, al. b) que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a lei impõe ao empregador a elaboração de horários de trabalho que deem execução a esse direito.
- 2.10.** Por outro lado, 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 da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador ou trabalhadora.
- 2.11.** Quanto à trabalhadora, a lei impõe que indique no requerimento as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, visto que, sendo competência do empregador a elaboração dos horários de trabalho, deve ter em conta, além da organização de trabalho, as necessidades da trabalhadora à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, que esta tem, obviamente, de identificar.
- 2.12.** No caso em apreço, a trabalhadora não indica as horas de início e termo do período diário de trabalho, pedindo expressamente um *horário fixo*.
- 2.13.** Assim, considera-se que o pedido da trabalhadora não está corretamente formulado, de acordo com o disposto no artigo 56.º n.º 2 do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

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

Emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa pela entidade empregadora Centro Hospitalar ..., do pedido de horário de trabalho apresentado pela trabalhadora ..., por não ter sido formulado nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho - *horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 1 DE OUTUBRO DE 2014**