



## PARECER N.º 428/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 1273 – FH/2014

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu, em 1/12/2014, da empresa ..., Lda., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado por advogado em representação da trabalhadora ..., empregada de balcão.
- 1.2. Em documento datado de 29/10/2014, e recebido pela empresa em 30/10/2014, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível com os seguintes fundamentos:
  - 1.2.1. *A trabalhadora é mãe de dois menores, com 15 meses e com 5 anos, estando ambos a seu cargo;*
  - 1.2.2. *Ora, de acordo com o estipulado no Código Trabalho seu Art.º 56.º e 57.º na parte em que lhe é aplicável, a trabalhadora têm direito “...a escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo de período normal de trabalho diário”.*



- 1.2.3.** *Desde já adianta que lhe é favorável, e dentro do possível, uma conjugação entre o 1º e 2º turno durante a semana, tudo por causa do horário da escola do filho mais velho e creche do filho mais novo;*
- 1.2.4.** *Assim como lhe é também favorável o trabalho aos sábados independentemente do turno que lhe seja indicado.*
- 1.2.5.** *É certo que a empresa onde labora tem mais dois funcionários, sendo certo que um deles não tem descendentes não vendo a trabalhadora qualquer impedimento para que possa usufruir de um ‘horário flexível’.*
- 1.3.** Em 14/11/2014, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, por carta registada remetida em 17/11/2014, dizendo o seguinte:
- 1.3.1.** *Não informou V. Exa., pelo menos de modo convenientemente formulada, qual a pretensão da S/ cliente, designadamente quanto ao previsto no n.º 2 do art.º 56.º e n.º 1, a) do art.º 57.º do Cód. Trabalho — o que, desde logo, prejudica a correta análise e apreciação do pedido, por parte da entidade empregadora — o que se invoca para os devidos efeitos.*
- 1.3.2.** *Apesar disso, não queremos deixar de responder em prazo à carta de V. Exa., informando que é intenção desta empresa recusar a flexibilidade de horário, pelos motivos adiante expostos, sublinhando ainda que, do nosso ponto de vista e salvo melhor opinião, também não se aplicaria no caso concreto esse regime, uma vez que a trabalhadora se encontra em regime de contrato a tempo parcial.*
- Assim,*



- 1.3.3.** *O estabelecimento onde a D<sup>a</sup> ... trabalha tem um período de funcionamento obrigatório (porque integrado num Centro Comercial), das 11H00 às 23H00 (às sextas e sábados até às 24H00).*
- 1.3.4.** *Nesse estabelecimento laboram 3 trabalhadores, em regime de tempo parcial, com horário de 32 horas/semana cada um (nos quais se inclui a S/ cliente), que asseguram o seu regular funcionamento.*
- 1.3.5.** *Uma das trabalhadoras, faz o horário da manhã, outra(o) o horário da tarde e outra(o) ainda, faz o chamado horário da noite.*
- 1.3.6.** *Até maio/2014, a S/ cliente assegurava o horário da tarde, com término às 19H30, sendo que, durante 3 dias por semana, o tempo de trabalho não ia (e não vai), além das 04H30/dia.*
- 1.3.7.** *O outro trabalhador ... fazia sempre o horário da noite, ou seja, das 19H30 às 23H30.*
- 1.3.8.** *Sucedo que, em finais de maio, a S/ cliente pediu ao referido colega, para alternarem os respetivos horários, ao que aquele acedeu, tendo em consequência, alterado a sua vida em conformidade.*
- 1.3.9.** *Ou seja, a seu pedido expresso, a D<sup>a</sup> ... passou a fazer uma semana o horário da tarde e uma semana o horário da noite, situação que se mantém.*
- 1.3.10.** *Portanto, o estabelecimento em causa tem 3 trabalhadores, assegurando cada um deles e apenas um deles, o respetivo horário, de modo a preencher o horário do Centro Comercial.*



**1.3.11.** *Os outros 2 trabalhadores já não podem consertar os respetivos horários, de acordo com a nova pretensão da S/ cliente.*

**1.3.12.** *Consequentemente, não existe trabalhador que substitua a S/ cliente, no período em que viesse a funcionar com outro horário ou regime — o que afetaria de modo grave, o regular funcionamento da loja.*

**1.3.13.** *A empresa está em grandes dificuldades financeiras e não tem possibilidade económica, para colocar ao S/ serviço um outro trabalhador.*

*Deste modo,*

**1.3.14.** *Pelos motivos que ficaram expostos, isto é, por exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento comercial em questão e por impossibilidade de substituir a trabalhadora D. ..., que é indispensável àquele regular funcionamento, é impossível a esta empresa atender à pretensão da mesma, no que respeita a uma flexibilidade de horário.*

**1.4.** A trabalhadora, através do seu advogado, tomou conhecimento desta resposta e não apresentou apreciação escrita, em tempo.

## **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 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, 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 de trabalho flexível invocando o artigo 56.º do Código do Trabalho, mas não cumpre o disposto no n.º 2 deste artigo, ou seja, não indica *as horas de início e termo do período normal de trabalho diário*.
- 2.8.** Assim, considera-se não existir um verdadeiro pedido de horário flexível por lhe faltar um requisito essencial para que a entidade empregadora pudesse elaborar o horário não podendo, portanto, a CITE fazer apreciação da recusa do pedido.
- 2.9.** Contudo, a trabalhadora poderá, se assim o entender, formular novo pedido de acordo com os requisitos legais.

### III – CONCLUSÃO

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

- a)** Emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa pela empresa ...,Lda. 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 ao trabalhador 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.



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SÓLIDARIDADE,  
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 16 DE DEZEMBRO DE 2014**