



## PARECER N.º 10/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 1303 – FH/2014

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 4/12/2014, da empresa ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...

1.2. Em 21/10/2014, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível nos seguintes termos:

1.2.1. *Por motivo de ter duas filhas menores, uma com cinco anos de idade e outra com dez, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.*

1.2.2. *Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais, pretendo usufruir do regime referido até o meu filho completar 12 anos de idade (cfr o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT).*

1.2.3. *Por último, e uma vez que se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do*



*período normal de horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que tivessem em conta, na elaboração do meu horário de trabalho, que o mesmo possa ser definido entre as 08:00 e as 18:00 horas (com meia hora de pausa para a refeição) podendo os dias de descanso semanal manter-se rotativos como sempre foram.*

**1.3.** Em 18/11/2014, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, dizendo o seguinte:

**1.3.1.** *A ... analisou o pedido de V. Exa no sentido de passar a trabalhar em regime de horário flexível, em concreto, com o horário de trabalho definido entre as 08:00 e as 18:00.*

**1.3.2.** *Sucede que, e não obstante a ... procurar sempre atender às situações particulares elencadas pelos seus trabalhadores, no que respeita à determinação dos horários de trabalho, e bem assim à flexibilização dos mesmos quanto a trabalhadores com responsabilidades parentais, neste momento se revela totalmente impraticável que V. Exa venha a realizar o horário pretendido, pelos motivos que passamos a enunciar.*

**1.3.3.** *Desde logo, porque existe atualmente na unidade um colaborador a efetuar o referido horário, sendo totalmente inviável colocar dois trabalhadores com a mesma categoria, a efetuar o mesmo horário e com incidência no período da manhã.*

**1.3.4.** *Por outro lado, os resultados que a unidade vem apresentando ao longo dos últimos meses, não permitem que a empresa efetue novas contratações, o que teria de suceder para poder ter duas cozinheiras no horário de abertura.*



- 1.3.5.** *De referir que a unidade procura, neste momento, assegurar os atuais postos de trabalho, pelo que a sobrecarga da estrutura com o custo de mais um colaborador iria, a curto ou médio prazo conduzir a despedimentos na unidade.*
- 1.3.6.** *Aliás, e como é do conhecimento de V. Exa, a unidade tem atualmente um colaborador de baixa prolongada (a colaboradora ...), e não foi possível proceder à substituição temporária dessa colaboradora.*
- 1.3.7.** *Acresce que, a abertura diária do estabelecimento, dado o trabalho e a responsabilidade que implica, tem de ser assegurada pelo colaborador responsável de cozinha, ..., ou colaboradores com mais experiência de funções.*
- 1.3.8.** *De facto, a abertura do estabelecimento exige o desenvolvimento de algumas tarefas que não podem ser asseguradas por V. Exa, tendo em conta as limitações que atualmente decorrem do seu estado clínico - conforme resultado da ficha de aptidão datada de 3 de setembro de 2014 que declarou V. Exa apta condicionalmente, e com a menção de que devem ser evitadas tarefas na copa durante o período de 1 ano.*
- 1.3.9.** *Para além da referida limitação decorrente do estado clínico, colocam-se outras limitações que inviabilizam que V. Exa efetue tarefas de abertura de unidade - em especial o histórico disciplinar por incumprimento de obrigações.*
- 1.3.10.** *Todo o supra exposto torna inviável que V. Exa possa, neste momento, praticar o horário pretendido. O que não significa que, deixando de se verificar alguma(s) condicionante(s) a ... não venha no futuro a conceder na prática do horário pretendido, tal como não se encontra afastada a prática de outro*



*horário flexível que permita conciliar as responsabilidades familiares de V. Exa, com as necessidades de gestão e funcionamento da unidade.*

**1.3.11.** *Assim, e pelos motivos supra expostos, é intenção da ... recusar que o horário de V. Exa seja fixado das 08:00 às 18:00, com intervalo de 30 minutos.*

**1.4.** A trabalhadora recebeu esta resposta em 24/11/2014 e apresentou apreciação escrita datada de 28/11/2014, dizendo:

**1.4.1.** *No cumprimento do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho venho apresentar a minha apreciação da V/ recusa ao meu pedido de estipulação do horário flexível cumprindo-me apenas informar V. Exas. que no meu entender não foi alegado nem demonstrado por V. Exas. qual ou quais as exigências imperiosas do funcionamento da empresa para recusarem o meu pedido de trabalhar em regime de horário flexível uma vez que, a vossa argumentação é desprovida de factos e dados concretos que pudessem legitimar o que afirmam.*

**1.4.2.** *Ora, em primeiro lugar desconheço qual o trabalhador que na minha secção cumpra um horário de trabalho definido entre as 8:00 e às 18:00 horas.*

**1.4.3.** *Além do mais, como é sabido, a minha categoria profissional é de cozinheira e não de copeira pelo que cai por terra o vosso argumento que estou limitada a fazer abertura de estabelecimento pois não estou limitada a exercer na plenitude as funções profissionais para as quais fui contratada.*

**1.4.4.** *Por último, é abusivo e descabido da V/ parte alegarem o meu histórico disciplinar como uma limitação para fazer abertura de estabelecimento uma vez que não é um motivo válido para me recusarem a atribuição do horário flexível*



*conforme requeri e, ainda, porque invariavelmente faço abertura de estabelecimento sendo a única cozinheira ao serviço pelo que não se compreende o alegado.*

- 1.5. A empresa apresentou os horários de trabalho do pessoal ao serviço.

## 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 compreendido entre as 8h e as 18 h, de segunda a sexta-feira, com meia hora de intervalo, podendo os dias de descanso semanal manter-se rotativos, como sempre foram.*
- 2.8.** A entidade patronal responde dizendo que:
- 2.8.1.** Existe atualmente um trabalhador a fazer este horário, sendo inviável colocar dois trabalhadores no mesmo horário.
- 2.8.2.** *A abertura tem de ser assegurada pelo trabalhador ... ou por outro com mais experiência de função.*



- 2.8.3.** *A trabalhadora requerente está apta condicionalmente, devendo ser evitadas tarefas de copa, e colocam-se outras limitações, por histórico disciplinar.*
- 2.9.** Analisadas as escalas de horário entre o dia 10 de novembro e o dia 7 de dezembro que a empresa apresentou, constata-se que em vários dias da semana, a trabalhadora requerente está colocada a trabalhar no horário de abertura, ou seja entre as 8 h e as 16-30 h.
- 2.10.** E tal como decorre da resposta da empresa, é a única trabalhadora nesses dias a fazer esse horário.
- 2.11.** Pelas escalas se vê também que o horário de abertura é feito por cinco trabalhadore(a)s, e não apenas um, como a empresa diz na sua resposta de recusa.
- 2.12.** Por isso, as razões apresentadas pela empresa, de que esta trabalhadora tem limitações a fazer este horário, não têm fundamento e não são executadas na prática.
- 2.13.** Assim, considera-se que a empresa não apresenta razões para a não atribuição do horário solicitado que possam ser enquadradas como imperiosas do funcionamento do serviço.

### **III – CONCLUSÃO**

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



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,  
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

**CITE**

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- a) Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa pela empresa ..., S.A. 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.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 5 DE JANEIRO DE 2015**