

## PARECER N.º 465/CITE/2017

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.  
Processo n.º 1236 - FH/2017

### I – OBJETO

- 1.1. Em 08.08.2017, a CITE recebeu da ..., LDA., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, de 06.07.2017, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, vem requer, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Conforme é do V/ conhecimento fui admitida por V. Exas. em 2015/01/05, para exercer as minhas funções profissionais no departamento inspeção visual que sempre procurei desempenhar com enorme zelo e profissionalismo e, como sabem, sempre colaborei com V. Exas. quando solicitada.*
  - 1.2.2. *Pese embora não concorde com o novo horário de trabalho que me foi imposto por V. Exas. e que me causa prejuízo sério, pelos motivos*

*que abaixo indico, informo que vou cumprir o mesmo sob protesto sem prejuízo do que infra segue.*

- 1.2.3. *Efetivamente, aproveito desde já para requerer a V. Exas. que por motivo de ter uma filha menor, com 9 meses de idade, que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.*
- 1.2.4. *Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até a minha filha completar 12 anos de idade.*
- 1.2.5. *Remeto ainda, em anexo, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido, na qual consta que a minha filha vive comigo em comunhão de mesa e de habitação.*
- 1.2.6. *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, a partir de 01 de setembro do corrente ano de 2017, que o mesmo fosse de segunda a sexta-feira das 08:00 às 17:00 horas, com intervalo de almoço de uma hora, com descanso semanal ao sábado e domingo, uma vez que não tenho quem tome conta da minha filha ao fim de semana”.*
- 1.3. Em 26.07.2017, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.3.1. *“Pelo presente, acusamos a receção da V. missiva datada de 06.07.2017 e recebida na nossa Empresa no dia 07.07.2017, cujo teor mereceu a nossa melhor atenção.*

- 1.3.2. *Com referência ao concreto pedido que V. Exa. dirige à nossa Empresa para trabalhar em regime de horário flexível, de 2ª a 6ª feira das 08:00 às 17:00 horas, com intervalo de almoço de uma hora e descanso semanal ao sábado e ao domingo, e nos termos previstos no número 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, informamos V. Exa. ser nossa intenção proceder à recusa do mesmo, tendo por base os seguintes fundamentos:*
- 1.3.3. *Como é do V. conhecimento, esta Empresa dedica-se à produção de peças para a indústria automóvel.*
- 1.3.4. *Tendo V. Exa. sido contratada para o exercício de funções de inspeção, praticando o horário de trabalho que atualmente pratica, desde 02.02.2015.*
- 1.3.5. *De resto, aquando da celebração do contrato de trabalho, foi-lhe devidamente informado qual o horário de trabalho a praticar por V. Exa., tem o mesmo sido aceite.*
- 1.3.6. *Ora, como bem sabe, o horário por V. Exa. praticado (15:30 - 24:00 horas) é essencial para garantir o acompanhamento por parte da inspeção - função acometida a V. Exa. - de todo o processo de produção, e bem assim do produto final, por forma a ser possível assegurar a qualidade e cumprir com os prazos de entrega dos produtos.*
- 1.3.7. *Assim, o pedido formulado, prejudica gravemente o normal funcionamento da nossa Empresa, pondo em causa, até, o próprio processo produtivo.*

- 1.3.8. *Na verdade, tal processo encontra-se assegurado por turnos absolutamente equilibrados e adequados às necessidades, e o número de trabalhadores em cada um desses turnos, designadamente, na função aludida, corresponde exatamente às necessidades impostas pelo próprio processo produtivo.*
- 1.3.9. *Não podendo, pois, desde logo, ser suprimido, de forma permanente, qualquer elemento, sem que tal cause transtorno irreparável ao processo produtivo.*
- 1.3.10. *Pelo que, tendo todos os quadros devidamente preenchidos, não é possível a V. Exa. realizar o horário solicitado, sob pena de comprometer o processo produtivo da Empresa.*
- 1.3.11. *Sendo, pois, V. Exa. indispensável no horário que atualmente pratica, tanto mais que é manifestamente impossível substituir V. Exa. por qualquer outro trabalhador.*
- 1.3.12. *Acresce ainda que, o pedido apresentado destina-se a ser aplicado até 2028, o que determina o necessário prolongamento da situação descrita que, por si só, é suscetível de pôr em causa o normal funcionamento da Empresa”.*
- 1.4. Em 02.08.2017, o requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido, referindo nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1. *“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”.*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) 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 de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.*

**2.1.1.** Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

**2.1.2.** Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º do CT que, *“o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

*a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*

*b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.*

**2.1.3.** Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do

funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57º n.º 2 do CT).

2.2. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, em 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 trabalho diário”*.

2.2.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal:

*“O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:*

- a) *Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
- b) *Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;*
- c) *Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”*.

2.2.2. O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que *“o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”*.

2.3. Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos trabalhadores, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o

artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, e que “os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

- 2.4. Na verdade, a entidade empregadora apesar de apresentar razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora no seu local de trabalho.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., LDA., 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, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE AGOSTO DE 2017, COM OS VOTOS DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP-CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**