

PARECER N.º 348/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à recusa de 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 1034/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 15.05.2018 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de inspeção.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 16.04.2018, refere o que a seguir se transcreve:

“Exmos. Senhores,

Eu ..., trabalhadora na ...

Venho requerer ao abrigo do artigo 56.º e 57.º do código de trabalho, alteração do meu do horário para o horário flexível.

Para esse efeito declaro que pretendo que o meu horário de trabalho passe a ser para 8h00 as 17h00. O prazo para a duração do mesmo será o legalmente permitido (ate aos 12 anos), sendo que, atualmente a minha filha tem 4 anos.

Declaro ainda que a minha filha, (...), vive comigo em comunhão de mesa e habitação sendo os únicos elementos do agregado familiar em tais condições uma vez que o meu marido vai ausentar-se em trabalho, sendo esta a razão da minha necessidade de alteração do horário de trabalho.

Declaro ainda que, caso a situação profissional do meu marido seja alterada e possa contar com a sua colaboração na educação da nossa filha pedirei o regresso ao meu horário anterior.”

1.3. Em 07.05.2018 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, conforme a seguir se transcreve:

“Exma. Senhora,

Pelo presente, acusamos a receção do pedido formulado por V. Exa. e datado de 16.04.2018, cujo teor mereceu a nossa melhor atenção.

Com referência ao concreto pedido que V. Exa. dirige à nossa Empresa para trabalhar em regime de horário flexível, das 08:00 às 17:00 horas, até aos 12 anos da V. filha menor, informamos V. Exa. ser nossa intenção proceder à recusa do mesmo, tendo por base os seguintes fundamentos:

- 1. Como é do V. conhecimento, esta Empresa dedica-se à produção de peças para a indústria automóvel.*
- 2. Tendo V. Exa. sido contratada para o exercício de funções de inspeção, praticando o horário de trabalho que atualmente pratica, das 07h00 às 15h30.*
- 3. Ora, como bem sabe, o horário por V. Exa. praticado 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.*
- 4. Assim, o pedido formulado, prejudica gravemente o normal funcionamento da nossa Empresa, pondo em causa, até, o próprio processo produtivo.*
- 5. 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.*
- 6. Não podendo, pois, desde logo, ser prescindido de forma permanente, qualquer elemento — ainda que apenas no início do turno —, sem que tal cause um transtorno irreparável ao processo produtivo.*
- 7. Como também não é possível manter-se V. Exa. ao serviço após o terminus do turno, o qual, como sabe, termina, pelas 15h30.*
- 8. De resto, pelas 15h30 inicia-se um novo turno, o qual igualmente dispõe do n.º de trabalhadores/inspetores absolutamente necessários, não sendo assim necessário qualquer outro trabalhador.*

9. Sendo que, na verdade, todos os quadros se encontram devidamente preenchidos, não sendo possível realizar o horário solicitado por V. Exa., como vem de ser exposto, e sob pena de comprometer o processo produtivo da Empresa.

10. Sendo, pois, V. Exa. indispensável no horário que atualmente pratica, seja, no turno em que se encontra integrada.

11. Não sendo possível sequer realizar o horário pretendido, pois que não corresponde a nenhum dos turnos realizados nesta Empresa.

12-Nesta conformidade, o pedido apresentado por V. Exa. é suscetível de per si de pôr em causa o normal funcionamento da Empresa. Assim, e por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, não poderá ser o mesmo atendido.

(...)"

1.4. Em 09.05.2018 a entidade empregadora rececionou a apreciação da trabalhadora de acordo com o que se transcreve:

"Exmos. Senhores,

Eu ..., trabalhadora na ...

No seguimento da resposta recebida no dia 7 de Maio de 2018, venho por este meio reafirmar a minha necessidade de obter o horário flexível, das 08:00 às 17:00 horas.

Admitindo a dificuldade que possa promover à empresa dado o número de trabalhadores que possam reunir as mesmas condições que eu, a verdade é que quando o meu marido se encontrava nos pais era possível cumprir os horários estabelecidos.

Neste momento o meu marido esta ausente, pelo que não tenho qualquer apoio, dependendo apenas de mim própria, em todo processo educativo da minha filha."

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

"1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."

- 2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.3.1.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que "o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário 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".
- 2.3.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.3.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.3.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹
- 2.4.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no 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”.
- 2.4.1.** 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”.
- 2.4.2.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar 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.

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 2.5. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.
- 2.6. No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário compreendido entre as 08:00h e as 17:00h até a criança perfazer os 12 anos de idade.
- 2.7. Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.
- 2.8. Diga-se que no que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a

vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

- 2.9.** No entanto, num pedido de autorização de horário flexível é necessário que o/a trabalhador/a indique as horas pretendidas para o início e termo do período normal de trabalho à luz do artigo 56.º do Código do Trabalho, sem que tal desvirtue os turnos/horários existentes no serviço onde a requerente desempenha as suas funções.
- 2.10.** Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora refere que *“Não podendo, pois, desde logo, ser prescindido de forma permanente, qualquer elemento — ainda que apenas no início do turno —, sem que tal cause um transtorno irreparável ao processo produtivo. (...) como também não é possível manter-se V. Exa. ao serviço após o término do turno, o qual, como sabe, termina, pelas 15h30. (...) Não sendo possível sequer realizar o horário pretendido, pois que não corresponde a nenhum dos turnos realizados nesta Empresa.”*
- 2.11.** Desta forma, e conforme refere a intenção de recusa o pedido da trabalhadora não encontra correspondência nos turnos existentes no serviço onde a trabalhadora presta a sua atividade, verificando-se a existência de períodos a descoberto.
- 2.12.** Todavia, cumpre referir que pode sempre a Trabalhadora requerente, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível indicando para o efeito as horas de início e termo do período normal de trabalho, de acordo com horário de funcionamento do Serviço onde se encontra adstrita e nos termos constantes dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.13.** Sem prejuízo do exposto, refira-se que compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com

ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.

- 2.14.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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, 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 30 DE MAIO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE

VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.