

**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.<sup>1</sup>
- 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.

---

<sup>1</sup> 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.