

## PARECER N.º 493/CITE/2018

**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 2039 - FH/2018

### I – OBJETO

- 1.1. Em 02.08.2018, a CITE recebeu da ....., 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 29.06.2018, a trabalhadora, a exercer a função de ..., refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Venho nos termos do art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho, requerer a atribuição de regime de horário flexível de trabalho, com os seguintes fundamentos:*

- 1.2.2. *Desde o Início da minha relação laboral com esta prestigiada entidade, sempre exerci funções em horário noturno, ou seja, das 00h30 às 9h00.*
- 1.2.3. *Acontece que há aproximadamente 3 anos fui mãe, quando regresssei da licença de maternidade foi-me negado o horário diurno passando então a exercer o horário das 15h00 às 24h00.*
- 1.2.4. *Ora, a verdade é que, atualmente, com este horário noturno não consigo acompanhar a minha vida familiar, nomeadamente a minha filha com 3 anos, que para além de sentir bastante a minha ausência pelo desencontro de horários ainda tenho que a sujeitar a alterações do sono, considerando que só após a minha saída do emprego a posso levar para casa, (por volta das 00.30-00:45) sendo que raramente se deita na sua cama antes da 01:00, esta situação acarreta alterações nefastas ao crescimento saudável de uma criança de 3 anos.*
- 1.2.5. *Atendendo também ao facto de que este ano vai para o infantário este horário torna-se ainda mais insustentável, não só pelo facto da incompatibilidade da sua deslocação de, e para o infantário, bem como o acompanhamento maternal no seu crescimento em idade tão delicada.*
- 1.2.6. *O meu agregado familiar é composto por dois elementos, eu e a minha filha com 3 anos de idade.*
- 1.2.7. *Venho requerer a atribuição de um horário flexível de trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível á minha filha, menor, com o seguinte horário de trabalho, a partir de 30 dias após a emissão da*

*presente, a mesma terá início, se deferirem, no dia 30 de Julho de 2018: 08h30 às 17h30 de segunda a sexta-feira com 1 (uma) hora de paragem para almoço, mantendo assim o período normal de oito horas diárias de trabalho”.*

- 1.3. Em 23.07.2018, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.3.1. *“Acusamos a receção da sua carta datada de 29 de junho de 2018 recebida pela empresa no dia 03 de julho e que nos mereceu a melhor atenção.*
  - 1.3.2. *A empresa é sensível aos pedidos dos seus trabalhadores e, na medida do que lhe é possível, tenta ir ao encontro das necessidades e expectativas destes.*
  - 1.3.3. *Vem agora requerer a prestação de trabalho no horário diurno para acompanhamento da sua filha menor.*
  - 1.3.4. *Acontece que a atividade a que se dedica de ... se desenvolve maioritariamente à tarde e de noite, após o regresso das... e na preparação para a sua saída na madrugada do dia seguinte. Ou seja, é uma atividade tipicamente noturna.*
  - 1.3.5. *As atividades diurnas no departamento a que pertence são específicas, envolvem a interação com ... para os quais é necessária formação específica.*

- 1.3.6. *Acresce ainda que, noutros departamentos da empresa não existem vagas permanentes com horário diurno para as quais tenha qualificações profissionais (como é o caso, por exemplo, da ...).*
- 1.3.7. *Para além disso, como é do seu conhecimento, os turnos de trabalho na empresa sempre foram elaborados por forma a dividir as folgas aos fins de semana por todos, razão pela qual a empresa não concorda que o horário seja praticado somente de segunda a sexta-feira.*
- 1.3.8. *Tal situação, para além de ser injusta para com os restantes colegas que não folgam todos os fins de semana, entende a empresa que é um verdadeiro abuso de direito, pois se ainda é entendível o desejo do horário diurno - que a empresa só não concede por a atividade de ... se desenvolver durante a noite - o facto de não admitir trabalhar aos fins de semana já não se entende.*
- 1.3.9. *Até porque, como bem sabe, o volume de trabalho ao fim de semana desce e a empresa rateia pelos seus trabalhadores as folgas nesses dias de modo a que seja equitativamente distribuída.*
- 1.3.10. *Por esse motivo, sabendo a empresa que há muitos outros colegas com filhos menores e com outras situações de familiares que requerem acompanhamento por motivos igualmente atendíveis, entende a empresa que, ao solicitar as folgas fixas aos sábados e domingos está ilegítimamente a exercer um direito, excedendo manifestamente os limites impostos pelo seu fim social, o que constitui, nos termos previstos no artigo 334.º do Código Civil, um claro abuso de direito, não podendo a empresa compactuar com essa atuação.*

1.3.11. *Em conclusão, não é possível atender ao seu pedido de trabalhar unicamente nos dias de semana por não existir qualquer motivo para conceder o horário por si solicitado, existindo claramente da sua parte um abuso de direito”.*

1.4. Em 26.07.2018, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.4.1. *“Desde logo, não se pronunciam sobre a minha questão concreta e sobre a aplicabilidade em concreto à m/ situação pessoal e profissional do regime legal da possibilidade de atribuição de horário de trabalho flexível, antes negando, sem fundamento válido, a aplicação da prerrogativa legal.*

1.4.2. *Tão pouco, cumpriram a obrigação legal prevista no n.º 3 do art.º 56.º do Código do Trabalho de elaborarem um horário flexível nos termos legalmente preceituados.*

1.4.3. *Trata-se de um direito reconhecido por lei, por isso a respetiva violação constitui contra-ordenação grave, conforme estatui o n.º 6 do mesmo art. 56.º.*

1.4.4. *Já quanto ao alegado abuso de direito, a mesma invocação não tem qualquer respaldo no invocado art.º 334.º do Código Civil, nomeadamente quanto à modalidade Indicada.*

- 1.4.5. *De qualquer forma, não se encontram comprovadas as alegações de não ser possível atender a todos os pedidos no mesmo sentido e de não existirem vagas para postos de trabalho com horário diurno.*
- 1.4.6. *Finalmente, diga-se que a postura da empresa contraria a sua política, missão e valores, tal como consta da sua página de Internet.*
- 1.4.7. *A atual situação causa graves e sérios prejuízos pessoais e familiares, pelo que caso não seja no imediato reposta a legalidade, será dado conhecimento da situação à CITE e à ACT para efeito de apreciação da conduta e/ou emissão de parecer”.*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 56.º, n.º1 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 atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.2. Para que o 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 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 pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º2 do CT).

**2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º2 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.º3 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.º4 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/as trabalhadores/as, 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. O exercício de direitos fundamentais, como é o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, que se concretiza por exemplo, com o direito a requerer o horário flexível, apenas pode constituir abuso de direito, se se comprovar que o/a seu/sua beneficiário/a não preenche os requisitos essenciais para poder exercer esse direito, o que não é manifestamente o caso *sub judice*.



- 2.5. Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que possam 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 aquele trabalhador no seu local de trabalho, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....
- 3.2. A entidade empregadora 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.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE AGOSTO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA 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 PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**