

PARECER N.º 676/CITE/2024

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 2860 - FH/2024

I – OBJETO

1.1. Por eletrónico datado de 20.05.2024, a CITE recebeu da entidade empregadora , pedido emissão de parecer prévio de prestação 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 10-05-2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. Como trabalhadora ao serviço da empresa, venho por este meio solicitar a atribuição de regime de trabalho flexível com responsabilidades parentais, “(...) envio este mail, para expor a minha situação neste momento onde fiz tudo o que estive ao meu alcance, mas não me mais possível aguentar, **sou mãe solteira com 2 filhos. Quero pedir flexibilidade de horário, ou seja, fazer 8 por dia de segunda a sexta feira, e mais perto de casa derivado a ter 2 filhos onde se apresentam com problemas um com síndrome de autismo, outro com défice de atenção com irritabilidade. E onde posso ser mais flexível para com eles em termos de tempo e dinheiro.**

Junto envio relatórios médicos a comprovar. (...).

1.3. Em 10.05.2024, por eletrónico, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

“(..) c) Como é do seu conhecimento, a semelhança dos mais de 3200 funcionários da Prestibel, não presta serviço em instalações pertencentes à empresa, antes sim nas instalações dos seus clientes, sendo estes que, de acordo com a sua necessidade, impõem contratualmente os horários de trabalho que tem de ser praticados pelos vigilantes a afetar a cada local.

d) Como tal, está vedado à empresa alterar os horários de trabalho estipulados pelo próprio cliente.

e) Atualmente encontra-se a prestar serviço nas instalações do Cliente “ ”, inserida na Escala das "Urgências", (...)

f) No referido local de trabalho são praticados dois horários de trabalho em regime de Todos os Dias do Ano (TDA):

a. 08:00/20:00;

b. 20:00/08:00.

g) Assim, existem apenas turnos de doze horas na escala onde se insere, estando os mesmos organizados em regime de adaptabilidade por regulamentação coletiva, conforme resulta das próprias escalas.

h) Conforme é do seu conhecimento, cumpre atualmente, na referida escala, todos os horários indicados

(...)

k) A prestação de trabalho nos termos indicados garante, como referido, que os trabalhadores cumprem o número médio de horas semanais legalmente obrigatórias (40 h),

l) garantem o cumprimento do regime da organização de turnos previsto na Clausula 24.^a do CCT,

(...)

n) O pedido de prestação de trabalho em horário flexível que entregou na empresa, com os fundamentos ali constantes, considera apenas oito horas de trabalho diário, em dias compreendidos entre segunda a sexta feira.

o) Ora, conforme resulta dos mapas de horário de trabalho e dos horários/postos

identificados na alínea f) do presente documento, o horário que solicitou não se encaixa em nenhum dos horários praticados na escala a que pertence,

p) uma vez que, conforme referido, inexitem turnos de oito horas, sendo ambos de doze horas, e praticados durante todos os dias do ano.

(...)

r) Como tal, nenhum dos horários praticados na escala onde se encontra é compatível com o horário pretendido, pelo que, objetivamente, não é possível atribuir horário solicitado.

s) Sublinhe-se que a não pode alterar os turnos de serviço existentes, sendo os horários definidos pelo próprio cliente.

(...)

v) a atribuir ao requerente o horário solicitado, ficaria inviabilizada a organização dos tempos de trabalho dos restantes trabalhadores com estrito cumprimento das disposições legais enunciadas.

w) Destarte, face inexistência de um turno compatível com o solicitado e, conseqüentemente, por necessidades imperiosas do funcionamento da empresa, aliado aos condicionalismos referidos, não é possível atribuir horário de trabalho ajustado as suas necessidades individuais.

Face a tudo o que antecede, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, mormente pela inexistência de um turno enquadrável no período de trabalho diário solicitado e ainda pela necessidade de dar cumprimento as disposições legais, entre as quais se enquadram as disposições do CCT, cumpre-nos comunicar a intenção de recusa da atribuição de horário de trabalho em regime de horário flexível nos termos requeridos.”

1.4. A trabalhadora requerente não apresentou a sua apreciação a intenção de recusa, nos termos do artigo 57.º, n.º 5 do Código de Trabalho

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (…)”.

2.2. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.3. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.4. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.5. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

2.6. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de

horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

2.7. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar 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 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**¹. **Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.**²

2.8. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.9. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.10. No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário flexível: *“8 horas por dia de segunda a sexta-feira”*.

O fundamento para tal pedido prende-se com o facto de ter dois filhos com síndrome de autismo e outro com défice de atenção e irritabilidade.

2.11. Em rigor, e tal como se refere supra (ponto 2.7 do presente parecer), o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

2.12. Sucede que a trabalhadora, no seu pedido não indica o início nem termo do período normal de trabalho (PNT), refere apenas 8 horas diárias, não cumpre os requisitos formais dos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho.

2.13. Por outro lado, verifica-se que no pedido formulado, o requerente não declara que reside em comunhão de mesa e habitação com os filhos, conforme dispõe o ponto i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.14. Com efeito, tal facto inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora, tal como requerido.

2.15. Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

2.16. Sem prejuízo do exposto, importa salientar que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 da parentalidade.

III – A CITE informa que:

3.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

3.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

3.3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. Sem prejuízo do acordo que possa vir a ser estabelecido entre as partes, 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 .

4.2. Poderá a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.

4.3. 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 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, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, 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 DA CITE EM 19 DE JUNHO DE 2024