

PARECER N.º 696/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 2960 - FH/2024**

I – OBJETO

- 1.1. Em 23.05.2024, a CITE recebeu dos., 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 25.03.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Como *“vigilante de segurança privada, a exercer funções nos servi<os do, nos termos do disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho, venho solicitar a V. Exa. que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, comprometendo-me a prescindir deste horário se a minha situação familiar se alterar.*

- 1.2.2.** *O motivo desta minha solicitação prende-se, como referi em cima com a necessidade de prestar apoio imprescindível a filho menor de doze anos.*
- 1.2.3.** *Declaro ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente, conforme consta do agregado familiar declarado na Autoridade Tributaria e Aduaneira.*
- 1.2.4.** *Solicito que me seja concedido este horário a partir do mês de abril de 2024, para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos”.*
- 1.3.** Em 26.03.2024, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“De acordo com o artigo 220º do Código do Trabalho, o conceito de trabalho por turnos abrange "qualquer organização de trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho (...) podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas”.*
- 1.3.2.** *Como é do seu conhecimento, tal como os demais funcionários da empresa, os nossos serviços são prestados nas instalações dos clientes, os quais estipulam os horários de trabalho, conforme a sua necessidade contratual. Em conformidade com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o trabalhador tem o direito de escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termino do período normal de trabalho diário.*
- 1.3.3.** *O pedido genérico que nos foi apresentado é incompatível com a organização dos turnos no local de trabalho atribuído à funcionária.*

- 1.3.4.** *Diante dessas circunstâncias, não é possível ajustar o horário de trabalho de acordo com as suas necessidades individuais, pois isso comprometeria seriamente a disciplina necessária para a execução eficiente dos serviços de vigilância e segurança. Tal medida também colocaria em risco a relação contratual entre o Cliente e a empresa, o que poderia afetar diretamente a manutenção dos postos de trabalho e os contratos com os demais trabalhadores.*
- 1.3.5.** *Conforme estipulado nas Clausulas 22ª e 24ª do Contrato Coletivo de Trabalho para o setor, a atividade de segurança privada e caracterizada pela rotatividade de postos e turnos de serviço, sem prejuízo da realização ocasional de outros tipos de horários. Todos os trabalhadores do setor estão cientes disso, o que influencia significativamente a gestão dos recursos humanos, especialmente no que diz respeito aos horários de trabalho.*
- 1.3.6.** *A funcionária declara residir em comunhão de mesa e habitação com um menor, conforme exigido pelo Artigo 56.º do Código do Trabalho. Consequentemente, a empresa deve ser notificada com trinta dias de antecedência após a receção desta comunicação, acompanhada da devida comprovação.*
- 1.3.7.** *Apos recebermos essa notificação, procederemos à consulta aos colegas de trabalho para verificar se há outros em situação semelhante e se concordam em oferecer flexibilidade de horário à funcionaria em questão. Caso haja concordância, o pedido será aceite mediante a devida documentação assinada por cada um. No entanto, o não cumprimento deste requisito formal por parte dos demais funcionários*

será considerado motivo suficiente para negar o pedido de horário flexível”.

- 1.4.** Em 09.04.2024, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível referindo que, *“Em resposta a v/carta de 26-03-2024, a recusar o meu pedido de mudança de horário, venho por este meio solicitar, nos termos da Lei, o envio do processo relativo ao meu pedido de horário flexível à CITE, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego”.*

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.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.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.** A solicitação do horário por parte do/a trabalhador/a com a antecedência de 30 dias, relativamente à data de produção de efeitos está legalmente prevista no interesse da entidade empregadora que poderá sempre fazer cumprir esse prazo.
- 2.5.** No que respeita à declaração da qual conste que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o/a trabalhador/a, o ponto i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57º do Código do Trabalho não refere que a citada declaração tenha que ser efetuada pelo/a trabalhador/a ou por qualquer entidade idónea para o efeito, pelo que esta declaração pode e deve ser efetuada pelo/a trabalhador/a, que, assim, se torna o/a único/a responsável pela sua veracidade.

- 2.6.** Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, que são os limites previstos na lei, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.
- 2.7.** E, nos termos do citado n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, “o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa.
- 2.8.** Na verdade, existe uma questão prévia que impede a verificação das razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, que é o facto de a trabalhadora requerente não ter escolhido, dentro de certos limites, nomeadamente, dentro dos turnos existentes, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, nos termos do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** Relativamente ao prazo do pedido de horário flexível, a CITE tem entendido que na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte da trabalhadora requerente, deve entender-se que

esta pretende aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido ou até o/a filho/a perfazer 12 anos de idade, sem prejuízo, daquela indicar o aludido prazo, que, sendo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.

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

- 4.1.** Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, podendo, se assim o entender, formular novo pedido, tendo em consideração o presente parecer.
- 4.2.** O presente parecer não dispensa a entidade empregadora do dever de 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, do dever de 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 EM 19 DE JUNHO DE 2024, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.