

PARECER N.º 774/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 3425 - FH/2024

I – OBJETO

1.1. Por correio eletrónico datado de 18.06.2024, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedida emissão de parecer prévio de prestação de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., atualmente a exercer funções de vigilante nas instalações da

1.2. Por carta registada enviada 24.05.2024 e recebido pela Entidade Empregadora supramencionada a 27.05.2024, o trabalhador apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

1.3. O trabalhador ..., à data pratica o horário de 40 horas semanais, das 00h às 08h00, com folgas rotativas, no cliente - ... - e meu local de trabalho, solicita:

- “(...)
- *Que lhe seja atribuído um horário de trabalho flexível, mantendo as 40 horas semanais, mas distribuídas de segunda a sexta-feira, todos os dias úteis do ano (exceto sábados, domingos e feriados) no horário das 8h00 às 16h00 ou em alternativa das 07h00 às 15h00, para prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha com 1 (um) ano de idade, até que a mesma complete 12 (doze) anos de idade;*
- *declaro que vivo em comunhão de mesa e habitação com a minha filha (...)*”

1.4. Por carta datada de 17.06.2024 e enviada por email no dia 17.06.2024 ao trabalhador, a entidade empregadora responde ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:

“(...) comunicar a intenção de recusa do pedido de regime de horário flexível que apresentou, com o seguinte fundamento: (i) das exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

I - Das exigências imperiosas do funcionamento da empresa:

A ... é uma empresa que tem como objeto societário o exercício da atividade de segurança privada. No âmbito dessa atividade, a ... garante a vigilância e segurança de pessoas e bens em locais de acesso ao público, de acesso vedado ou condicionado ao público. Serviços que assegura aos seus clientes, garantindo a segurança das instalações.

Atualmente, presta funções na Portaria 1 e 2 das instalações do cliente ..., sitas no ..., inserido numa equipa de vigilância composta por três (3) vigilantes, divididos em duas (2) portarias, num esquema de horários de trabalho por turnos rotativos, a saber:

- Portaria 1 - 00h00/08h00, todos os dias do ano [TDA];***
- Portaria 2- 00h00/08h00, todos os dias do a no [TDA]***

(...) Ora, para cumprir a prestação de serviços contratada pelo cliente ... os referidos turnos têm de ser executados nos exatos termos estipulados e contratualizados por aquele cliente, inexistindo qualquer turno entre as 08h00/16h00 ou 07h00/15h00 na referida instalação. Com efeito, é impossível atribuir o horário que requer uma vez que o mesmo não existe.

Pelo exposto, entende a ... que o pedido formulado não preenche os requisitos legais de que depende a atribuição o do horário de trabalho flexível, nomeadamente porque omite os intervalos de horários de trabalho flexível, dentro dos turnos pré-existentes no serviço onde se encontra afeto. (...)

Nestes termos, somos de comunicar, para todos os efeitos legais, a intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em horário flexível

(...)

1.5. Por eletrónico datada de 17.06.2024, o trabalhador apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível:

“(...) Por carta datada a 23/05/2024, requeri a prática laboral em regime de horário flexível, ao abrigo do disposto nos artºs 56º e 57º do Código do Trabalho.

Pedido esse rececionado por V. Ex^{as} em 27 de maio de 2024, às 9H26 (Doc. 1).

De acordo com a lei, nº 3 do art 57º do CT: No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

De 27 de maio a 16 de junho (inclusos), transcorreram os 20 dias. Somente hoje, dia 17/06/2024, via email, pelas 15H11 (Doc. 2) recebi a vossa intenção de recusa (Doc. 3).

Assim sendo,

Nos termos do nº8 do citado artigo: Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos: a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias apos a receção do pedido.

Razão porque, considero o meu pedido de flexibilidade de horário, ACEITE.

Não obstante, e caso o pretendam solicito que o submetam a PARECER da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, nos termos e para os efeitos dos nºs 5,6 e 7 do artigo 57º do Código do 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 diário¹. **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 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

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

que se traduzem tais exigências imperiosas.

- **2.10.** No caso em apreço, o trabalhador solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário de trabalho flexível, *“mantendo as 40 horas semanais, mas distribuídas de segunda a sexta-feira, todos os dias úteis do ano (exceto sábados, domingos e feriados) no horário das 8h00 às 16h00 ou em alternativa das 07h00 às 15h00”*, para prestar assistência inadiável e imprescindível à filha menor de doze anos.
- Solicitando ainda que o horário perdure até a filha perfazer os 12 anos de idade.

2.11. Analisado o pedido do trabalhador e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador demonstrou a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.12. 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.**

2.13. **Sucedem que a amplitude apresentada pelo trabalhador, não é enquadrável com os turnos onde o requerente desempenha funções.**

2.14. Efetivamente, em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora ..., indica os turnos contratados pelo cliente – ... nomeadamente: Portaria 1 - 00h00/08h00, todos os dias do ano [TDA]; Portaria 2- 00h00/08h00, todos os dias do ano [TDA]. Aferindo-se, desta **forma, que o horário requerido pelo trabalhador, não é enquadrável em nenhum dos turnos existentes.**

2.15. Assim, tendo o trabalhador solicitado um horário flexível, segunda a sexta-feira,

*todos os dias úteis do ano (exceto sábados, domingos e feriados) no horário das 8h00 às 16h00 ou em alternativa das 07h00 às 15h00. **Outra conclusão não se pode retirar que não seja a de que o horário solicitado, não existe.***

2.16. O que, em rigor, significa que a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica “per si”, a desregulação dos mesmos.

2.17. Em sede de apreciação pelo trabalhador somos de concluir que a entidade empregadora enviou o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, nos termos do artigo 57.º n.º 3 do Código do Trabalho.

2.18. 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 – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares

3.2. Poderá o trabalhador, 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. Tendo em conta o ponto 2.12 do presente parecer.

3.3. A entidade empregadora 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, 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.

IV – A CITE informa que:

4.1. 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).

4.2. 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.

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

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 17 DE JULHO DE 2024