

PARECER N.º 932/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhador 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 4287 - FH/2024

I – OBJETO

1.1. Em 01.08.2024, a CITE recebeu da ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., 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 08.07.2024, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte,

1.2.1. *“A desempenhar funções de Operador Especializado de 3ª na empresa, venho pelo presente requerer autorização superior para, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, prestar o meu trabalho nesta empresa em regime de horário flexível para prestar assistência familiar inadiável e imprescindível ao meu filho, menor de 12 (doze) anos, ..., nascido a .../2020, que comigo habita em comunhão de mesa e habitação.*

1.2.2. *Considerando o disposto na referida disposição legal e a necessidade de garantir o transporte e entrega/recolha do meu filho em instituição de ensino escolar nos dias uteis em que a mãe se encontra a trabalhar por força dos horários estabelecidos (em turnos*

rotativos) pela sua entidade empregadora, proponho que o horário de trabalho contenha: um período de 4 (quatro) horas de presença obrigatória diária; ou, em alternativa, - dois períodos de 2 (duas) horas de presença obrigatória diária, - devendo, em qualquer caso, os períodos de presença obrigatória ser estabelecidos com início após as 9h30 e termo até às 17h00 de cada dia, sem prejuízo dos intervalos de descanso legalmente devidos.

1.2.3. Não obstante o horário proposto, declaro garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal (40 horas), em média de cada 4 (quatro) semanas, prestando até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho par dia.

1.2.4. Em face de quanto antecede, solicito a V. Exas., em observância do prazo e procedimentos previstos no artigo 57.º do Código do Trabalho, que me seja concedido este horário a partir de 10/08/2024.

1.2.5. Atentas as circunstâncias que fundamentam o requerimento em apreço, antecipa-se que a necessidade de prestação do trabalho em horário flexível deverá vigorar pelo período de 24 meses.

1.2.6. Sem prejuízo do que antecede, comprometo-me a prescindir deste horário logo que a minha situação familiar se alterar”.

1.3. Em 22.07.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. “V. Ex.a funda o aludido pedido na necessidade de "prestar assistência familiar inadiável e imprescindível" ao seu filho, concretamente na "necessidade de garantir o transporte entrega/recolha do meu filho em instituição de ensino escolar nos dias úteis em que a mãe se encontre a trabalhar por força dos horários estabelecidos (em turnos rotativos) pela sua entidade empregadora".

1.3.2. *Tal exposição, feita em termos genéricos, sem concretização a) do horário em que necessita transportar o filho até à instituição de ensino escolar, b) da distância entre casa e escola e escola e a nossa empresa, ou seja, do tempo de viagem necessária antes de chegar ao seu trabalho, c) dos dias úteis em que a mãe se encontra na impossibilidade de assegurar o transporte, não nos permite aferir a pertinência da implementação de horário flexível.*

1.3.3. *Sem prejuízo do acima exposto, as condicionantes do horário pretendido por V. Ex.a, não cabem no período de laboração da nossa empresa.*

1.3.4. *De facto, pretende V. Ex. a que "em qualquer caso, os períodos de presença obrigatória sejam estabelecidos com início após as 9h30 e termo até às 17h00 de cada dia, sem prejuízo dos intervalos de descanso legalmente devidos".*

1.3.5. *Como V. Ex.a bem sabe, o nosso estabelecimento abre todos os dias úteis às 08h00, encerrando às 17h00, sendo esse horário coincidente com aquele que resulta do seu contrato de trabalho, ou seja, nos termos da sua cláusula 3ª, entrada às 08h00 e saída as 17h00 com descanso intermédio das 12h00 as 13h00.*

1.3.6. *Pelo que não vemos, ao chegar após as 09h30 e ao sair as 17h00, como pretende, de que forma poderia V. Ex.a cumprir o tempo de trabalho pelo qual é retribuído, nos termos do seu contrato de trabalho, ou seja, as 40 horas semanais.*

1.3.7. *O horário flexível pretendido por V. Ex.a é, de facto incompatível com as necessidades e a organização da nossa empresa.*

1.3.8. *Por todo o acima exposto, vimos, nos termos do artigo 57º, alínea 4ª do Código do trabalho, comunicar a nossa intenção de recusar o seu pedido de horário flexível, dispondo V. Ex.a do prazo de cinco dias a contar da presente para, querendo, apresenta-nos a sua apreciação e eventuais elementos complementares que entenda úteis".*

1.4. Em 25.07.2023, o requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o mesmo e refutando os argumentos da entidade empregadora.

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. No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

2.5. Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.

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, 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. Na verdade, 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. Ora, existe uma questão prévia que impede a verificação das razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, que é o facto de o trabalhador requerente pedir um horário “*com início após as 9h30 e termo até às 17h00 de cada dia, sem prejuízo dos intervalos de descanso legalmente devidos*”, que não cumpre o período normal de trabalho diário e semanal de quarenta horas, conforme estabelece o n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, em que o trabalhador pode escolher um horário dentro de certos limites, nomeadamente, dentro do horário de funcionamento do estabelecimento, que abre todos os dias úteis às 08h00, encerrando às 17h00, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., podendo, se assim o entender, formular novo pedido, tendo em consideração o presente parecer.

3.2. O presente parecer não dispensa a entidade empregadora do dever de 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, do dever de 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, 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 28 DE AGOSTO DE 2024