PARECER N.º 1141/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 5511 - FH/2024

I – OBJETO

1.1. Em 27.09.2024, 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 02.09.2024, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. "*A exercer funções de operador de estação de serviço, venho, ao abrigo do disposto no artigo 56.º do C6digo do Trabalho, solicitar. que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor de 12 anos, até esta perfazer o decimo segundo aniversario, atenta circunstância da menor viver comigo em comunhão de mesa e habitação, nos*

moldes que a seguir se indicam, comprometendo-me, no entanto, a prescindir deste horário se a minha situação familiar se alterar.

1.2.2. *Assim, sustento este pedido com base no acordo das responsabilidades parentais que junto em anexo, proferido e transitado em julgado no processo de divórcio par mutua consentimento, que determina a guarda da menor em semanas alternadas, com ambos os progenitores.*

1.2.3. *Conforme já enviado para a minha chefia direta, as próximas semanas em que estou com a guarda da menor são as seguintes: • 1/09/2024 a 06/09/2024; • 13/09/2024 a 20/09/2024; • 27/09/2024 a 04/10/2024; • 11/10/2024 a 18/10/2024; • 25/10/2024 a 1/11/2024, e, assim, sucessivamente.*

1.2.4. *De todo o modo, e tal como já fazia anteriormente, comprometo-me a enviar a relação das semanas em que tenho a menor comigo com a antecedência mínima de 60 dias, ou em prazo mais antecipado se V. Exas. assim entenderem.*

1.2.5. *No período em que tenho a menor a minha guarda, conforme indicado, requeiro a concessão de horário laboral compatível com o período letivo diário da minha filha, o qual deve ter uma amplitude entre as 08h30 as 18h30.*

1.2.6. *Solicito que seja concedido um horário de trabalho compreendido nesta amplitude a partir do mês de setembro do corrente ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor de doze anos, pelo período máximo de 4 anos, sem prejuízo da data em que aquela perfizer 12 anos, o que ocorrera a 13 de março de 2028.*

1.2.7. *Ademais, não será despiciendo dizer, que no período em que não esteja com a guarda da minha filha menor, estou disponível para cumprir a escala de serviço designada sem qualquer restrição".*

1.3. Em 20.09.2024, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *"Facilmente se conclui que um horário compreendido entre as 08h30 e as 18h30 só poderia ser enquadrável num único turno, em concreto no intitulado turno 112, ou seja, o turno das 11h20 as 18h00.*

1.3.2. *V. Exa. solicita a concessão do referido horário "a partir do mês de setembro do corrente a no", o que não se compagina com aquilo que estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT, segundo o qual o pedido tem de ser apresentado com uma antecedência de 30 dias.*

1.3.3. *Em suma, a … entende que o pedido em questão não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, pelo que deve ser liminarmente indeferido.*

1.3.4. *No … (…), existem, atualmente, cerca de 250 (duzentos e cinquenta) autocarros.*

1.3.5. *Também atualmente, estão afetos à Estação de Serviço de … 20 (vinte) trabalhadores. Desses 20 (vinte) trabalhadores, 14 (catorze) correspondem a Operadores de Estação de Serviço, como é o caso de V. Exa., e os restantes 6 (seis) correspondem a Motoristas de Serviço Publico temporariamente afastados de funções, nomeadamente por restrições de foro médico.*

1.3.6. *Os 20 (vinte) trabalhadores afetos a Estação de Serviço de … prestam a sua atividade de acordo com um regime de horários previamente definido e com descansos semanais organizados em regime rotativo ao fim de semana (ou seja, descansam sempre ao sábado ou ao domingo).*

1.3.7. *O horário requerido por V. Exa., atentos os pressupostos referidos, retira possibilidade de distribuição/organização pelos turnos existentes e capacidade de produção/execução do serviço de abastecimento de autocarros, concretamente no período entre as 19h20 e as 03h30.*

1.3.8. *Note-se que, entre as 19h20 e as 03h30, são abastecidas e movimentadas, para passagem nos Pórticos de Lavagem de Carroçarias, cerca de 25 Viaturas par cada abastecedor em serviço nesse período temporal.*

1.3.9. *O abastecimento de viaturas ocorre todos os sete dias da semana.*

1.3.10. *A ausência de V. Exa. nos turnos que se enquadram no período indicado (ou seja, os turnos 000, 182, 192, 220 e 174) colocaria em causa a disponibilidade desse número de viaturas para o serviço publico.*

1.3.11. *Com efeito, na ..., a saída de viaturas para a rua, de manhã, ocorre sensivelmente a partir das 05h00, pelo que as mesmas têm de ficar prontas antes dessa hora, de modo a que a Expedição possa assegurar o respetivo escalamento atempadamente.*

1.3.12. *Entre as 08h30 e as 11hoo cerca de 50 viaturas recolhem a Estação e entre as 18h15 e as 02h00, a totalidade das viaturas recolhem à*

Estação (provenientes do serviço na rua), tendo de ser verificadas a entrada.

1.3.13. *Entre as 05h00 e as 06h00, e feita a verificação e controlo diário do estado de limpeza dos autocarros.*

1.3.14. *V. Exa. conhece bem esta realidade, as atividades, as necessidades, os turnos, sequências e horários da ....*

1.3.15. *Não ignora que, atendendo ao pedido de horário que formulou, V. Exa. apenas poderia trabalhar, repita-se, no turno das 11 h20 às 18h00, razão pela qual não estaria disponível para desempenhar nenhuma das atividades mais importantes da área em que se integra".*

1.4. Em 24.09.2024, o trabalhador requerente, através da sua advogada, apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando e fundamentando melhor o mesmo e esclarecendo que apenas necessita do horário requerido, de 15 em 15 dias, para cumprir as suas obrigações parentais.

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. A solicitação do horário por parte do trabalhador 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. 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.

2.6. 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 nomas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa.

2.7. Ora, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador, ponha em causa esse funcionamento, tendo em consideração que o trabalhador, apenas necessita do referido horário, de 15 em 15 dias, para cumprir as suas obrigações parentais.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares …, por forma a que, dando cumprimento às nomas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, o trabalhador requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.

3.2. 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, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º1 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 EM 23 DE OUTUBRO DE 2024, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL.