

PARECER N.º 1145/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 5651 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 04.10.2024, a CITE recebeu do Senhor ..., em representação da empresa ..., 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 05.09.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Atualmente exerço a categoria de operadora do posto de abastecimento da ...de ..., venho nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, solicitar que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho menor de doze anos, comprometendo-me a prescindir deste horário se a minha situação familiar se alterar:*

- 1.2.2.** *Sou mãe solteira e tenho um filho menor a cargo ..., nascido a 29/09/2022. A guarda do meu filho está entregue a mim. Não tenho retaguarda de nenhum familiar, nem do pai do meu filho que trabalha na Suma das 4h da manhã às 13h/14h, nem dos avós quer maternos quer paternos.*
- 1.2.3.** *O que pretendo e tendo em conta o superior interesse do meu filho menor é que me seja atribuído o horário das 6h da manhã às 15h quer durante a semana, assim como ao fim de semana.*
- 1.2.4.** *Quanto a poder fazer horário noturno, está completamente fora de questão.*
- 1.2.5.** *Se houver flexibilidade de ambas as partes certamente, que me poderão atribuir um horário flexível, a entrar as 6h e sair durante a semana as 15h e ao fim de semana manter o horário que faço.*
- 1.2.6.** *Não se esqueçam que se trata de uma família monoparental, estando o meu filho à minha guarda sendo a residência do mesmo, na minha residência".*
- 1.3.** Em 18.09.2024, a entidade empregadora, através do seu advogado, responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“O pedido formulado não se enquadra, por isso, num pedido de horário flexível, não estando a empresa, obrigada a observar o disposto nos arts. 56.º e seguintes do CT.*
- 1.3.2.** *Assim, nem tão pouco V.Exa. solicita horário flexível, como a aprovação da v/proposta de horário acarretaria uma reorganização*

de todos os trabalhadores que cumprem funções funcionais ou funcionalmente ligadas à v/categoria profissional, e significaria uma violação do princípio da igualdade, uma vez que V. Exa. seria a única funcionária do posto a cumprir um horário fixo.

- 1.3.3.** *Analísado o pedido efetuado, verifica-se em primeiro lugar que só existe um singelo afloramento, ínsito no texto da carta, de que o menor vive em comunhão mesa e habitação, não efetuando prova V. Exa. de que tal corresponde à verdade, nomeadamente não apresentando qualquer documento de regulação de responsabilidades parentais, o que não merece acolhimento legal, e convola de irregular o pedido apresentado.*
- 1.3.4.** *Com efeito, os turnos são repartidos regularmente no posto, da seguinte forma: a) 1.º turno: 06:00 horas — 15:00 horas; b) 2.º turno: 11:00 horas — 20:00 horas; c) 3º turno: 15:00 horas — 24:00 horas; d) 4º turno: 09:00 horas — 18:00 horas.*
- 1.3.5.** *Importa ter em conta que para apreciação desse circunstancialismo — exigências imperiosas do funcionamento da empresa — haveria que atender ao pedido tal como é apresentado pela trabalhadora, isto é o facto de a trabalhadora definir um horário fixo ("6h da manhã às 15h quer durante a semana, assim como ao fim de semana").*
- 1.3.6.** *V. Exa. está inserida num esquema de turnos rotativos que, para funcionar na sua plenitude necessita, pelo menos, da coordenação constante de três trabalhadores para obter uma rotatividade plena.*
- 1.3.7.** *Para satisfazer o pedido efetuado por V. Exa., a empresa necessitaria sempre de proceder a uma nova organização dos horários de trabalho de todos os trabalhadores afetos a este esquema de turnos*

rotativos ou, em último caso, proceder à contratação de um novo trabalhador para prestar trabalho no período «não desejado» por V. Exa., fazendo-a incorrer em custos adicionais, que não lhe são exigíveis.

- 1.3.8.** *Assim, o horário exigido pela trabalhadora não só não existe, como não se adequa ao funcionamento de um posto de combustível como o desta empresa, uma vez que os turnos são repartidos regularmente nas secções do mesmo da forma supra descrita.*
- 1.3.9.** *Como é bom de ver, os motivos invocados pela empresa configuram “exigências imperiosas do funcionamento da empresa” que, nos termos do art. 57, n.º 2, do CT, sempre permitiriam fundamentar a recusa legítima do pedido de flexibilidade de horário por parte de V. Exa.*
- 1.3.10.** *Em linha com o exposto, conclui-se que, além de o pedido carecer de fundamento legal, razões imperiosas de funcionamento da empresa, sempre obstarão também a que o mesmo pudesse ser atendido. Em virtude da grave e complexa conjuntura económica que o País atravessa, esta empresa tem os seus recursos humanos sobejamente focados no serviço ao cliente dentro de todas as regras e obrigações sanitárias e de segurança.*
- 1.3.11.** *Por outro lado, colocaria enorme pressão horária sobre os colegas do posto, que se veriam obrigados executar horários de abertura e de fecho de forma mais recorrente, uma vez que V. Exa. deixaria de assegurar esses mesmos horários.*

- 1.4. Não consta do presente processo, que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível.

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 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.
- 2.5.** 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.

- 2.6.** 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.
- 2.7.** 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.
- 2.8.** 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.
- 2.9.** Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar

convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, no seu local de trabalho, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da empresa ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.**

- 3.2. O empregador 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 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.**

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, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL
E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**