

PARECER N.º 1193/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 5906 – FH/2024

I – OBJETO

1.1. Por carta registada a 15.10.2024, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio de prestação de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções de Técnico de Informação e Apoio, nos ... da

1.2. Por correio eletrónico datado de 20.09.2024, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, à entidade empregadora supramencionada.

“(...)

A partir do dia 25 de setembro, data em que o meu filho completará 1 ano de idade, deixarei de usufruir do horário reduzido de amamentação e passarei a cumprir as 8 horas diárias. Diante disso, venho solicitar que o meu horário seja fixo das 8:30 às 17:30, a partir de outubro, de modo a garantir que possa ir buscá-lo à escola, uma vez que não disponho de apoio familiar e o pai da criança exerce um horário de trabalho das 16:00 às 22:00, (...), o que o impossibilita de cumprir essa tarefa. Considerando que a maior parte do tempo da criança será passado na escola e que é essencial que eu consiga equilibrar essas responsabilidades com as minhas funções profissionais, peço a vossa compreensão e análise, em conformidade com os direitos assegurados pela legislação vigente.

(...).”

1.3. Por correio eletrónico datada de 09.10.2024, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

“(...)

o pedido formulado não configura um pedido de horário flexível e a empresa não está obrigada a cumprir o procedimento previsto nos arts. 56º e seguintes do CT relativamente ao mesmo.

Porém. verificam-se exigências imperiosas do funcionamento da Empresa que justificam a recusa do pedido. nos termos do artigo 57.º n.º 2. do CT.

*Com efeito. e como bem sabe. presta a sua atividade profissional nos ...
..., que funcionam 5 dias por semana, entre as 08:30 e as 18:30.*

*Os estão inseridos no mas são diferenciados das restantes unidades do grupo. pois estão sujeitos. às exigências do seu cliente (...).
E dentro destas encontram-se os horários de funcionamento e a rotação dos seus funcionários em ...*

Os horários de funcionamento, neste momento. são:

.... das 8h30 às 18h30 e

.... das 9h00 às 17h00

*Como sabe. em existem duas administrativas (uma das quais. V Exa.).
em rotação semanal. entre os dois*

Desta forma quando uma administrativa está em a outra terá de fechar o ..., sem ser possível a sua substituição.

*Para aceder ao seu pedido de horário fixo. o serviço deixaria de ficar convenientemente assegurado. no período entre as 17h30 e as 18h30.
face aos meios humanos necessários e disponíveis atualmente. Ou seja.
tal pedido. acarreta o não funcionamento, entre as 17h30 e as 18h30. do
... .. das ... de*

Mais, no horário das 17h30 às 18h30. existem consultas a decorrer. e o atendimento de chamadas (call center) em funcionamento. Pelo que as suas funções. são imprescindíveis para a atividade.

Por outro lado. a fixação de uma administrativa num não garante o pleno funcionamento do mesmo.

(...)"

1.4. Por carta datada de 14.10.2024 e recebida pela entidade empregadora a 15.10.2024, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa, reiterando o pedido e refuta os argumentos da entidade empregadora:

"(...) Da invocação da presença imprescindível e da alegação da impossibilidade da sua substituição:

Tal como V. Exas, bem sabem os argumentos aduzidos não correspondem à verdade, pois inicialmente tinham V. Exas determinado que os serviços Administrativos em ... seriam assegurados em exclusividade pelo Administrativo de Medicina do Trabalho, e não pelas Administrativas do ..., e in casu onde se inclui a minha constituinte.

É que apenas no mês de outubro de 2024, foi decidido por V. Exas face à baixa médica do Administrativo da Medicina do Trabalho, que as Administrativas do ..., prestariam apoio no ... às segunda- feiras e quintas feiras. Naturalmente que conforme já sucedeu sempre que existe uma ausência das Administrativas do ... o ... funciona sem Administrativo como já ocorreu.

Por outro lado, alegam V. Exas que o "lugar /horário " da minha constituinte é imprescindível ao V/ serviço naquele horário, sucede, porém, que tal não pode colher especialmente quando a colega da minha Constituinte está a prestar serviço em

Na verdade, são sempre necessárias duas Administrativas para que o serviço no centro das ... tenha a devida continuidade seja na abertura

seja no fecho, de modo que a ausência da minha constituinte no horário por esta sugerido das 8.30 h as 17.30h (ou 17 h com metade da hora almoço), não colocaria em causa o funcionamento do centro.

Tanto mais que nas 2feiras e 5 feiras quando a outra Administrativa se encontra no centro de ... são sempre necessárias 2 Administrativas no Centro das ..., até porque nenhuma destas trabalha mais de 8 horas diárias.

E assim, se a presença da minha constituinte for necessária para o fecho do centro alguém terá que fazer a abertura e vice-versa.

Pelo que não faz qualquer sentido alegar que a presença da minha constituinte durante todo o horário é imprescindível, até porque a carga horaria obriga à divisão do turno entre duas pessoas.

Relembre-se que se a presença da minha constituinte fosse imprescindível como alegado por V. Exas, mal se percebe o porque de enquanto esta esteve de férias, de baixa médica por doença ou para apoio à família, não contratarem V.Exas outra pessoa (contrato a termo certo para substituição de trabalhador ausente), para que os V/serviços não fossem assim prejudicados, que tanto quanto se sabe nunca deixaram de estar em funcionamento.

Ora, quando a colega da minha constituinte esta no Centro ... das 8.30h as 17.30horas, é a minha constituinte obrigada a fazer toda a semana das 9.30 h as 18.30h, ficando a abertura assegurada pela Administrativa que tem atribuído subsídio para a coordenação.

Resta ainda que se esclareça, que a Coordenadora informou que a prática do horário no Centro de ... é das 08.30 h as 17.30h, ao contrário do alegado por V. Exas, na V/missiva.

*(....)”.
.....”*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 56.º, n.º 1 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.º 1 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.º 2 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.º 4 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 aos fins de semana, os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

2.5. Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.

2.6. O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.

2.7. A este propósito, ensina o prof. Monteiro Fernandes, que “o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso” [pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra “Direito do Trabalho”].

2.8. 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.

2.9. 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.

2.10. 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.

2.11. 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.

2.12. Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresenta 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 o 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.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., 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 POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 6 DE NOVEMBRO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP).