

PARECER N.º 1211/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 5749- FH/2024

I – OBJETO

1.1. Por correio eletrónico de 09.10.2024, a CITE recebeu da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio de prestação de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de Operador de Processos Especiais, a exercer funções na Pintura Primária, na entidade empregadora supramencionada

1.2. Por carta datada de 18.09.2024 o trabalhador apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, nomeadamente o seguinte:

“(…)

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.

Sendo que a minha morada de residência (...), que se encontra a 60 Km do meu local de trabalho, necessito de alterar o meu horário de trabalho das 08h às 16h para conseguir prestar apoio imprescindível ao meu filho, até dia 14 de maio de 2027.

Declaro ainda que a menor vive em comunhão de mesa e habitação comigo (...)”

1.3. Por carta datada de 25.09.2024, entidade empregadora responde ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:

“(…)

6. Analisando o pedido de horário flexível formulado por V. Exa., conclui-se que se trata, no fundo, de uma alteração do horário fixo, do período das 06h00 às 14h00 para o período das 07:30h às 15:30h.

7. Como é do conhecimento de V. Exa., esta Entidade Empregadora dedica-se à fabricação, montagem e comercialização de peças, componentes e conjuntos metálicos e à execução de outras atividades tecnológicas, industriais, comerciais e de serviços correlativas à indústria de produtos metálicos, bem como à indústria e comércio de bens e tecnologias militares.

8. É igualmente do conhecimento de V. Exa. que a ... tem implementado um regime de três turnos fixos, não rotativas, de segunda a sexta e de terça a sábado, nos seguintes termos:

i) 06:00 - 14:00;

ii) 14:00- 22:00;

iii) 22:00- 06:00.

9. O pedido formulado por V. Exa. conduziria, na prática, a que um trabalhador só - o Sr. ... - ficasse com um horário de trabalho diferente de todos os restantes trabalhadores, nomeadamente os das equipas afetas à Produção - a que o senhor pertence - , o ... desta Entidade Empregadora.

(…)

11. Acresce, ainda e com extrema importância, que a Empregadora tem implementada uma **linha de produção**, no âmbito da qual cada trabalhador, consoante as suas funções, e cada equipamento, consoante o seu objeto e modo de funcionamento, se encontram interligados e interdependentes, desde logo perante ao trabalhador e equipamento imediatamente anteriores e imediatamente seguintes na linha produtiva.

12. Assim, é impossível à Empregadora permitir a um ou mais trabalhadores da linha de produção, como é o caso do senhor ...,

exercerem a sua atividade num horário que, na verdade, é inexistente no seio da Empregadora.

(...)

20. Significa tudo isto que à Empregadora é impossível alocar um trabalhador afeto à Produção a um horário diferente de um dos três períodos diários implementados, sob pena de sector produtivo em que se trabalho se encontra não funcionar.

(...)”

1.4. Não consta do processo que o trabalhador requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, até porque a entidade empregadora não respeitou o prazo de 5 dias, nos termos do artigo 57º n.º 4 do Código de Trabalho (CT).

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 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 “das 08h às 16h00” para prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho menor de doze anos

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

2.11. Analisado o pedido do trabalhador e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, apesar de se aferir que o horário que vem referido na intenção de recusa, não é o mesmo que o trabalhador indica no seu pedido, 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, que a amplitude indicada pelo trabalhador seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

2.13. Sucede que a amplitude apresentada pelo trabalhador não é enquadrável com o horário de funcionamento onde o requerente desempenha funções.

2.14. Efetivamente, em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora indica quais os horários de funcionamento: “... *tem implementado um regime de três turnos fixos, não rotativas, de segunda a sexta e de terça a sábado, nos seguintes termos: i) 06:00 - 14:00; ii) 14:00- 22:00; iii) 22:00- 06:00.*” onde o trabalhador requerente exerce funções.

Aferindo-se, desta forma, que o horário requerido pelo trabalhador, não é enquadrável no horário de funcionamento da entidade empregadora supramencionada.

2.15. Assim, tendo a trabalhadora solicitado um horário flexível com início às 8h00 até às 16h00m, outra conclusão não se pode retirar que não seja a de que o horário solicitado, não existe.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

2.16. O que, em rigor, significa que a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com o horário de funcionamento da entidade empregadora, implica “per si”, a desregulação do mesmo.

2.17. 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

3.1. Face ao exposto e 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 pela trabalhadora com responsabilidades familiares

3.2. Poderá 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 2.7 do presente parecer.

3.3. A entidade empregadora 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 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 6 DE NOVEMBRO DE 2024