

PARECER N.º 5/CITE/2025

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

PROCESSO n.º FH/7328/2024

I – OBJETO

1.1. No dia **19 de dezembro de 2024**, a CITE recebeu da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora

1.2. Com data de **16 de outubro de 2024**, trabalhadora apresentou o seu pedido por via do qual solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, atribuição de um horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha nascida em 19/09/2014, com folgas obrigatórias ao fim de semana e isenção de trabalho aos feriados.

1.3. No seu pedido, a trabalhadora declara que é a única responsável pela criança com quem comprovou viver em comunhão de mesa e habitação e junta uma cópia do acordo de regulação das responsabilidades parentais da criança, dois comprovativos da composição do agregado familiar e o horário escolar da filha.

1.4. Com data de **30 de outubro de 2024**, a entidade empregadora manifestou intenção de recusar o pedido da trabalhadora, nos seguintes termos:

“(...) No pretérito dia 16 de outubro de 2024 endereçou ao cuidado do Departamento de Recursos Humanos da entidade empregadora, ora signatária, comunicação através da qual, no âmbito da relação contratual que mantém com esta sociedade, requereu a atribuição de regime de horário flexível, reclamando folgas obrigatórias ao fim de semana e isenção de prestação de trabalho em dias feriados.

O pedido em querela mereceu a nossa melhor atenção, porém, o mesmo encontra-se ferido de irregularidades que obstam ao deferimento do mesmo, razão pela qual

serve o presente para comunicar a V. Exa. a intenção de recusa do mesmo, com fundamento nas razões que passamos, em seguida, a discriminar:

- i) não se encontram preenchidos os requisitos legais de que depende o pedido, nomeadamente, o exarado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (“CT”); e,
- ii) o pedido interfere com exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

I. DO CONCEITO DE HORARIO FLEXIVEL:

Importa ressaltar que a prerrogativa elencada nos artigos 56.º e 57.º do CT – pela qual se confere ao trabalhador com responsabilidades familiares, dentro de determinados parâmetros, o direito a solicitar à Entidade Empregadora a atribuição de um horário flexível - não importa o direito do trabalhador definir e impor um horário fixo e rígido, que não permita qualquer adaptação ou flexibilidade à Entidade Empregadora.

A aludida pretensão impositiva é contrária ao basilar primado da relação laboral, na qual se reconhece o poder de direção e definição horária à entidade empregadora. O mesmo é dizer que, o preceituado no referido artigo não é o direito do trabalhador impelir, unilateralmente, a Entidade Empregadora, um horário fixo, uma vez que o espírito da lei não é que o trabalhador passe a gozar da prerrogativa de optar por um horário em concreto.

Isto porque, os interesses da Entidade Empregadora de preservação da sua rentabilidade económica e organização do horário de trabalho dos trabalhadores de acordo com as suas necessidades são direitos constitucionalmente protegidos incluindo-se no direito ao livre exercício da iniciativa económica e privada e a liberdade de organização empresarial (cfr. Artigo 61.º e 80.º, n.º 1, alinea c) da Constituição da República Portuguesa).

II. DO HORÁRIO FIXO:

A pretensão por V. Exa. manifestada, no sentido de cessação de toda a atividade aos fins de semana e feriados, salvo o devido respeito, não é enquadrável no conceito de horário flexível, tal como é concretizado no artigo 56.º do Código do Trabalho, resultando da mesma, como compreendia, um total desfasamento face aos seus pares e uma inversão do cariz de rotatividade e turnos que subjaz a atividade exercida. Reitere-se, uma vez mais, que cabe a Entidade Empregadora, nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 56.º, fixar o horário de trabalho, ainda que em atenção aos parâmetros fixados por lei,

aqui se incluindo, salvo melhor opinião, a concretização dos dias em que o trabalhador vai desempenhar as suas funções.

Compulsado o pedido pro si avançado, o direito da aqui signatária vê-se preterido, uma vez que resulta daquele ser sua intenção estabelecer os limites dentro dos quais pretende exercer o seu direito de horário flexível, competência que não lhe é legalmente conferida, atento o disposto nos artigos 198.º, 200.º, 203.º e 232.º e seguintes do CT, muito menos lhe competindo determinar os dias em que pretende trabalhar, uma vez que, reitera-se, o horário flexível diz respeito aos limites diários e não aos dias em que o mesmo é desempenhado.

Acresce que, do pedido ora em apreço não consta qualquer indicação do prazo previsto, limitando-se V. Exa. a pedir a fixação dos dias de descanso semanal e a isenção de trabalho em dias feriado, incumprindo, desta forma, o preceituado na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º CT.

Face ao exposto, o pedido endereçado, nos termos sufragados, não cumpre os requisitos necessários, nomeadamente, o disposto no artigo 57.º, n.º 1, alínea a), uma vez que não deixa qualquer maleabilidade e flexibilidade à Entidade Empregadora, motivos que, de per si, justificam a recusa do mesmo.

Acresce que,

III. DAS EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA E/OU IMPOSSIBILIDADE DE SUBSTITUIR O TRABALHADOR:

Em paralelo ao circunstancialismo supra exposto, é ainda de atentar que a concessão do horário nos termos peticionados não deixa de colocar em crise a atividade desenvolvida pela Entidade Empregadora, a qual figura sociedade comercial que se dedica ao exercício de atividade de segurança privada, onde a continuidade e consistência dos serviços prestados se revelam características intrínsecas ao próprio setor, razões pelas quais os horários praticados possuem, necessariamente, índole rotativa, por forma a assegurar o funcionamento de todo o subsistema, sendo que, a rotatividade abrange, igualmente, os dias de folga.

A natureza subjacente a este tipo de atividade exige que a mesma seja desenvolvida por turnos, nas instalações dos clientes, garantindo-se, desta forma, a segurança dos mesmos e eficácia do serviço prestado.

O posto ao qual V. Exa. foi alocada funciona, assim, por turnos e em regime de rotatividade, das 17h:00min as 09h:00min, funcionando igualmente aos fins de semana e feriados.

Ora, o pedido em questão, ao fixar os fins de semana e feriados como dias de descanso obrigatório contende com as obrigações assumidas pela Entidade Empregadora perante o Cliente, não subsistindo possibilidade real de a aqui signatária prover por uma alteração substancial dos horários e turnos aplicados, exercício que sempre lesaria os colegas de posto e aportaria uma manifesta discrepância entre os mesmos, impondo uma assunção excessiva daqueles. A Entidade Empregadora ficaria, igualmente, impedida de cumprir as suas obrigações com os restantes trabalhadores, uma vez que as folgas dos colegas seriam postas em causa, circunstancia apta a gerar descontentamento e incerteza relativamente aos dias de descanso, conduzindo, inclusive, a entidade empregadora a uma violação dos ditames que regulamentam o sector, situação esta que se revela inoportável, com elevado prejuízo para a aqui signatária.

Não se poderá deixar de dar nota que o pedido em querela advém no seguimento da comunicação de mudança do seu local de trabalho, o qual ocorreu por causa não imputável à Entidade Empregadora, tendo sido expressamente solicitado o seu afastamento por parte do cliente.

Neste seguimento e após análise das necessidades da Empresa, foi V. Exa. alocada ao posto sito nas instalações do ..., em ..., cujo horário, dentro das unidades exploradas, é o que melhor se coaduna com a sua disponibilidade e se revela mais consentâneo a sua disponibilidade pessoal e familiar. A admitir-se o pedido de flexibilidade nos termos elencados, por forma a colmatar os problemas gerados pela ausência de V. Exa., a Entidade Empregadora ver-se-ia obrigada a proceder a novas contratações ou mesmo a recorrer a trabalho suplementar por parte dos colegas que se encontrassem disponíveis para tanto, o que implicaria um aumento insustentável dos custos operacionais a suportar pela empresa.

Face à factualidade exposta, o deferimento do pedido endereçado seria causa de grande impacto na reorganização das tarefas e de rotatividade nos horários de trabalho, originando, desta forma, irremediáveis transtornos ao cumprimento do contrato que a Entidade Empregadora celebrou com o cliente.

Desta forma, não se observam, no caso em concreto, os parâmetros legalmente exigíveis, considerando que o horário requerido não permite qualquer adaptação que possibilite à

Entidade Empregadora dar cumprimento ao prescrito no artigo 56.º, n.º 3 do CT de forma a obter um horário flexível.

Face ao exposto, atentas as circunstâncias que vão além da razão de ser do direito consagrado nos preceitos legais supra referidos, é de concluir que não subsiste outra escolha que não a de indeferir o pedido nos termos em que o mesmo foi apresentado.

(...)"

1.5. No dia **14 de dezembro de 2024**, a trabalhadora, representada por mandatário forense, remeteu à entidade empregadora uma comunicação eletrónica elaborada nos seguintes termos:

"(...) Atento disposto no art.º 56.º, n.º 1, do Código do Trabalho, "o trabalhador com filho menor de 12 anos (...) que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário flexível ...", entendendo-se 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".

Assim, sendo certo que o trabalhador não é inteiramente livre para escolher o seu período normal de trabalho flexível, ou seja, a sua escolha deve ser feita "dentro de certos limites", sem beliscar a proteção do(a) menor cujos interesses a lei visa garantir.

No presente caso, a Vossa funcionária é mãe solteira, tem uma filha menor de 12 anos com quem vive em exclusividade cabendo-lhe, do ponto de vista legal (e obrigacional enquanto mãe) assegurar a sua proteção, educação, e demais responsabilidades necessárias a um crescimento saudável, sendo que, o pai vive no estrangeiro e, conseqüentemente, não está em condições de prestar apoio.

Neste contexto a Vossa funcionária solicitou a aplicação do regime de horário flexível, que a empresa recusou com fundamentos que permitem percecionar a excessiva valoração dos seus interesses enquanto entidade empregadora, em detrimento dos deveres de proteção da menor exclusivamente a cargo da mãe, bem sabendo que o direito da mãe, previsto no aludido art.º 56.º, do CT, é uma emanação do dever de proteção da filha.

Acresce que, o pedido de horário flexível ocorre numa situação em que a trabalhadora ainda se encontra a recuperar de um acidente de trabalho, sofrido no exercício das respetivas funções, que lhe afeta bastante a mobilidade.

Assim, em face do que está em causa solicita-se que a empresa proceda, com muita urgência, à concessão (reconhecimento da necessidade) do horário flexível à trabalhadora,

na modalidade pedida, de modo que esta possa retomar a sua atividade profissional, cumprir os seus deveres parentais para com a filha menor, e continue a recuperar do acidente de trabalho.

Mais se solicita que procedam, de imediato, ao pagamento do subsídio de Natal na parte em que a empresa é responsável pelo pagamento, o que deve ser feito até ao dia 15 de dezembro, nos termos do art.º 263.º do CT. (...)"

1.6. Dispõe o nº 5 do artigo 57º do Código do Trabalho que "(...) nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador."

1.7. Uma vez não o fazendo, "considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador(..) se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto (...)" – cf. artigo 57º, nº 8, al.c) do Código do Trabalho.

1.8. No caso concreto, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a **intenção de recusar** o seu pedido de horário flexível no dia 30 de outubro de 2024.

1.9. Após o que **o processo só foi remetido à CITE no dia 19 de dezembro de 2024.**

1.10. Neste contexto, a entidade empregadora excedeu o prazo previsto no artigo 57º, nº 5 do Código do Trabalho na medida que não remeteu o processo para apreciação da CITE no referido prazo de cinco *dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador.*

1.11. Posto o que, o pedido da trabalhadora se deve considerar aceite nos seus precisos termos ao abrigo do disposto no artigo 57º, nº 8, al. c) do Código do Trabalho.

1.12. A CITE emite, por isso, **parecer desfavorável** à intenção de recusa da entidade empregadora, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., que se considera **aceite nos seus precisos termos.**

II - INFORMAÇÕES:

A CITE informa que:

2.1. 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).

2.2. 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.

2.3. 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 15 DE JANEIRO DE 2025,
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**