

PARECER N.º 1267/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 6127 – 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 pelo trabalhador ..., a exercer funções de Operador de Estação de Serviço de

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

“(...)

a concessão de um horário de trabalho flexível, conforme o disposto no artigo 56º do Código do Trabalho, devido à necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível a familiares, in casu aos meus filhos, (...) nascida a 29-09-2016 e nascido a 23-05-2024, (...) que se encontram a meu cargo e que têm idade inferior a 12 anos, com os quais compartilham mesa e habitação comigo.

(...)

Neste sentido, solicito que seja considerado o seguinte ajustamento de horário, pelo período de 12 meses:

- **horário de entrada 12H20 e saída às 19H00, de segunda a Sexta-feira, com disponibilidade total aos fins de semana**

Estou disponível para discutir em detalhe as possibilidades de ajustamento e comprometo-me a garantir que o cumprimento das minhas responsabilidades profissionais não será prejudicado.

(...).

1.3. Por correio eletrónico de 14.10.2024, a entidade empregadora responde ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:

“(...

Pese embora a ... considere que o pedido formulado por V. Exa. e a ela dirigido não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT), tramitará o requerimento apresentado tendo em vista a sua apreciação pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

(...

*A atividade que a ... desempenha destina-se, nomeadamente, à satisfação da **necessidade social impreterível de transporte** e de outros direitos sociais impreteríveis dependentes desse mesmo direito.*

*A ... presta o seu serviço de transporte público de passageiros durante **todos os dias do ano**, 24 horas por dia.*

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

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 Público temporariamente afastados de funções, nomeadamente por restrições de foro médico.

A ... conta que, a curto prazo, 4 (quatro) desses 6 (seis) Motoristas regressem às suas funções de condução, pelo que passará a contar com **apenas 16 {dezasseis} trabalhadores na Estação de Serviço de**

Os 20 (vinte) trabalhadores afetos à 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}, tendo por base os seguintes turnos:

HOÁRIOS

000 = 00:00 - 06:40

500 = 05:00 - 11:40

620 = 06:20 - 13:00

112 = 11:20- 18:00

122 = 12:20- 19:00

174 = 17:40- 00:20

182 = 18:20- 01:00

192 = 19:20- 02:00

222 = 22:20- 05:00

Em concreto,

• Dois desses vinte trabalhadores, no qual se inclui V.Exa., respeitam a seguinte sequência de seis turnos:

500 = 05:00 - 11 :40

192 = 19:20-02:00

220 = 22:20 - 05:00

192 = 19:20- 02:00

174 = 17:40-00:20

112 = 11:20-18:00

- *Dois desses vinte trabalhadores estão integrados nos intitulados turnos 500 (05h00-11 h40) e 112 (11 h20-18h00), trabalhando de forma semanal alternada em cada em desses turnos, por questões de natureza médica;*

- *Quatro desses vinte trabalhadores estão integrados no intitulado turno 192 (19h20-02h00), sendo que um deles foi incluído neste horário como forma de facilitar o apoio a um filho menor com deficiência;*

- *Oito desses vinte trabalhadores respeitam a seguinte sequência de cinco turnos:*

000 = 00:00 - 06:40

192 = 19:20-02:00

182 = 18:20-01:00

122 = 12:20-19:00

620 = 06:20 - 13:00

(...)

A ... conta que, a curto prazo, 4 (quatro) dos trabalhadores que se encontram a exercer funções correspondentes à categoria de Operador de Estação de Serviço, em concreto nos turnos 192 (19h20-02h00) e 222 (22h20-05h00) regressem às suas funções de motoristas de serviço público, depois da devida avaliação médica.

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.

(...)

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

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

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 público.

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.

(...)

*Entre as **08h30 e as 11h00** cerca de 50 viaturas recolhem à Estação e entre as 18h 15 e as 02h00, a totalidade das viaturas recolhem à Estação (provenientes do serviço na rua), tendo de ser verificadas à entrada. Entre as **05h00** e as **06h00**, é feita a verificação e controlo diário do estado de limpeza dos autocarros.*

V.Exa. conhece bem esta realidade, as atividades, as necessidades, os turnos, sequências e horários da Estação de Serviço de

*Não ignora que, atendendo ao pedido de horário que formulou, V.Exa. apenas poderia trabalhar, repita-se, no turno das 12h20 às 19h00, razão pela qual **não estaria disponível para desempenhar nenhuma das atividades mais importantes da área em que se integra.***

(...)

Diariamente, a empresa é confrontada com situações de baixas médicas e faltas injustificadas, entre outras situações de ausências, que tem de ir gerindo e colmatando na medida do possível (e, não raras vezes, do "impossível").

(...)

Uma coisa é colmatar ausências temporárias e/ou pontuais e outra completamente distinta é não contar com um trabalhador, de forma praticamente definitiva durante a semana e nos períodos mais críticos do dia a dia de uma determinada área ou secção.

(...)"

1.4. Não consta do presente processo, que o trabalhador requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível nos termos do artigo 57.º n.º 4 do Código do Trabalho.

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. 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”*.

2.5. 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”*.

2.6. 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.

2.7. 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.

2.8. 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.

2.9. 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.

2.10. 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 pelo trabalhador, ponha em causa o funcionamento,

face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário pretendido por aquele trabalhador, no seu local de trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador 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, o trabalhador 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 20 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).