

PARECER N.º 1273/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 6158 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 25.10.2024, a CITE recebeu da ..., 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, a trabalhadora refere o seguinte:
“Venho por este meio informar o horário pretendido das 09:00 às 17h00 e em anexo seguem os documentos por vos solicitados”, que não foram enviados à CITE.
- 1.2.1. Segundo a entidade empregadora, a trabalhadora é *Ajudante de Lar e Centro de Dia, da carreira Auxiliar, pertencente ao quadro de pessoal da ..., a prestar serviço no ..., formulou um pedido, datado de 22 de outubro de 2024, no qual solicitava que lhe fosse concedido horário flexível ao abrigo do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho,*

para acompanhamento de seu filho, nascido em 04 de agosto de 2015, atualmente com 9 anos de idade. Refere a mesma ainda, que pretende usufruir do gozo deste horário até o seu filho completar 12 anos de idade. O horário pretendido é um horário rígido ou fixo entre as 09:00H e as 17:00H em dias úteis.

1.3. Em 24.10.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente o seguinte:

1.3.1. *“De acordo com o solicitado cumpre-me informar que a trabalhadora em apreço, afeta à valência ..., pratica um horário desfasado com folgas rotativas. A trabalhadora trabalha 35 horas semanais, as quais estão distribuídas da seguinte forma: 08:00 – 12:00 / 13:00 – 16:00 ou 11:00 – 14:00 / 15:00 – 19:00, com as respetivas folgas rotativas.*

1.3.2. *Este horário realiza-se numa valência de laboração contínua. De forma a garantir o acompanhamento 24 horas dos utentes integrados no Centro de Acolhimento do ..., a equipa é constituída por 6 auxiliares de geriatria e apoio à comunidade, da qual a trabalhadora é um dos elementos constituintes com a prática do horário acima descrito.*

1.3.3. *Mais informo que a equipa encontra-se dividida da seguinte forma: 3 auxiliares de geriatria e apoio à comunidade que praticam o horário desfasado com folgas rotativas (de forma a que um dos elementos esteja a cumprir o horário 08:00 – 16:00, outro elemento esteja a cumprir o horário 11:00 – 19:00 e outro elemento esteja a cumprir a sua folga) e outros três auxiliares de geriatria e apoio à comunidade que praticam horário de 2 turnos com folgas rotativas (de forma a que um*

dos elementos esteja a cumprir o horário 16:00 – 24:00, outro elemento esteja a cumprir o horário 00:00 – 08:00 e outro elemento esteja a cumprir a sua folga).

- 1.3.4.** *A valência de ... não detém mais nenhum auxiliar de geriatria e apoio à comunidade que possa eventualmente substituir a trabalhadora em apreço nas suas funções e horário. Com efeito, não existe nenhum outro elemento excedentário, de tal forma, que para período de férias, o ... é um dos Estabelecimentos que obrigatoriamente necessita de proceder a recrutamento extraordinário para colmatar os períodos de férias dos seus auxiliares.*
- 1.3.5.** *Nas outras valências do ... (refeitório e lavandaria) não existe nenhum outro auxiliar que possa permutar com a trabalhadora, até porque todos esses trabalhadores também praticam horário desfasado com folgas rotativas.*
- 1.3.6.** *Face ao exposto, é parecer deste serviço a recusa do seu pedido pelos motivos acima identificados, os quais sinteticamente expresso: exigências imperiosas no funcionamento do serviço (laboração contínua) e impossibilidade de substituir internamente a trabalhadora. A solução pode passar pela mobilidade da trabalhadora para outro Estabelecimento (onde o horário solicitado seja exequível) e que seja colmatada a sua saída com uma substituição de uma auxiliar de geriatria e apoio à comunidade que pratique o horário desfasado com folgas rotativas.*
- 1.3.7.** *Mais informo que a trabalhadora após receber este email deverá no prazo de cinco dias apresentar por escrito (em resposta ao presente*

email) se pretende mesmo continuar com o pedido de alteração de horário".

- 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.** 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.
- 2.5.** 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.

- 2.6.** Na verdade, a entidade empregadora apresenta razões que evidenciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois demonstra objetiva e inequivocamente, que o horário requerido pela trabalhadora “das 09:00 às 17h00” está fora dos turnos estabelecidos na instituição, que são: 08:00 – 16:00, 11:00 – 19:00, 16:00 – 24:00 e 00:00 – 08:00, o que impossibilita a instituição de assegurar o seu normal funcionamento, designadamente, para poder cumprir as normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as seus/suas trabalhadores/as.
- 2.7.** Salienta-se que, nos termos do artigo 57.º n.º 1, alínea b), ponto i do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a deve declarar que os/as filhos/as vivem consigo em comunhão de mesa e habitação.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., podendo, se assim o entender, formular novo pedido, tendo em consideração o presente parecer.
- 3.2.** O presente parecer não dispensa a entidade empregadora do dever de 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, do dever de 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 20 DE NOVEMBRO DE 2024, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.