

PARECER N.º 1339/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 6513- FH/2024

I – OBJETO

1.1. Por correio eletrónico de 11.10.2024, a CITE recebeu da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio de prestação de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora

1.2. Por carta registada espedida no dia 10.10.2024 e recebida pela entidade empregadora no dia 11.10.2024, a trabalhadora 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:

“(…)

*Nos termos do disposto no artigo 56.Q do Código de Trabalho, venho pela presente informar V. Exas. que pretendo exercer o direito a trabalhar em regime de horário flexível, para me possibilitar prestar assistência na educação e formação dos meus **filhos menores de 12 anos**, ou seja, (...) de 5 anos, (...) de 4 anos e a (...) de 9 meses de idade, pelo período de 2 (dois) anos, com início a 11/11/2024.*

Com efeito, atualmente, não disponho poder de apoio familiar que me permita a assistência aos meus filhos. Na verdade, deixei de contar com o apoio dos meus progenitores (como até agora aconteceu) e o meu marido encontra-se frequentemente ausente de casa, em virtude da profissão que exerce, isto é, motorista de pesados internacional (conforme Declaração em anexo).

Ora, perante esta situação, necessito de ajustar o meu horário para conseguir acompanhar os meus filhos, mais concretamente, de segunda a sexta-feira, na escola pública.

*Conforme o contrato de trabalho celebrado em 09/11/2017 sugiro assim que as 40h/semana, 08/dia, em horário de turno fixo, sejam efetuadas **na seguinte modalidade de horário de trabalho: entre as 9h00m e as 17h00m, com descanso semanal ao Sábado e Domingo.***

Declaro ainda viver com os menores em comunhão de mesa e habitação.

(...)"

1.3. Por carta datada de 30.10.2024 e recebida pela trabalhadora em 31.10.2024, entidade empregadora responde ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:

"(...)

1. V. Exa. exerce funções de operador de movimentação de cargas na Produção na ..., da ..., área Packing, posto Impulsor e exercendo, também, as funções de Operador de linha (...), as quais implicam a realização das tarefas gerais de garantir a normalidade de funcionamento da linha pois tem que abastecer o semi - produto da ...e matérias primas ao ritmo de trabalho da linha da área, e, ainda, as de operador de linha que implicam a colocação dos componentes dentro das caixas, respetivamente.

2. O posto de trabalho que é ocupado por V. Exa. é, assim, crítico na medida em que determina que é neste posto que deve ser garantido o correto abastecimento dos vários semi-produtos e várias matérias primas aos postos de embalagem definidos, e a colocação da peça correta na posição correta dentro da caixa.

3. A ... trabalha a 3 (três) turnos e tem capacidade para produção de 7 caixas por minuto, produzindo, ao presente, os seguintes produtos: range da ...;

4. À ... encontram-se afetos 15 colaboradores por turno, cumprindo os seguintes horários:

(i) 15 colaboradores das 07:00h às 15:00h;

(ii} 15 colaboradores das 15:00h às 23:00h;

(iii} 15 colaboradores das 23:00h às 07:00h;

5. Já ao posto de trabalho ocupado por V. Exa. estão afetos, no total, 2 trabalhadores por turno, exercendo funções em cumprimento a um horário em regime de turnos, assim:

• **2 (dois) trabalhadores encontram-se afetos aos turnos rotativas/diurno, das 07:00h às 15:00h e das 15:00h às 23.00h (2 colaboradores por turno);**

• **2 (dois) trabalhadores encontram-se afetos ao turno fixo/noturno (de entre os quais se encontra V.Exa.).**

(...)"

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

2.12. 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 pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

2.13. Sucede que a amplitude apresentada pela trabalhadora 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: “À ... encontram-se afetos 15 colaboradores por turno, cumprindo os seguintes horários: (i) 15 colaboradores das 07:00h às 15:00h; (ii) 15 colaboradores das 15:00h às 23:00h; (iii) 15 colaboradores das 23:00h às 07:00h. Já ao posto de trabalho ocupado por V. Exa. estão afetos, no total, 2 trabalhadores por turno, exercendo funções em cumprimento a um horário em regime de turnos, assim: • 2 (dois) trabalhadores encontram-se afetos aos turnos rotativas/diurno, das 07:00h às 15:00h e das 15:00h às 23.00h (2 colaboradores por turno); • 2 (dois) trabalhadores encontram-se afetos ao turno fixo/noturno (de entre os quais se encontra V.Exa.)” 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 entre as 9h00 e as 17h00m, outra conclusão não se pode retirar que não seja a de que o horário solicitado, não existe.

2.16. O que, em rigor, significa que a existência de um horário de trabalho em regime

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

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 a trabalhadora, 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 11 DE DEZEMBRO DE 2024