

PARECER N.º 1353/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 6653- FH/2024

I – OBJETO

1.1. Por carta registada de 15.11.2024, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio de prestação de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções de empregado comercial-ajudante.

1.2. Por carta registada enviada no dia 08.10.2024 e recebida pela entidade empregadora no dia 09.10.2024, 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:

*“(...) atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, (...) Eu e o meu companheiro temos **um filho** (...). Nasceu a 26 de fevereiro de 2024, tem atualmente **sete meses, completando os 12 anos a 26 de fevereiro de 2036**. De momento frequenta uma creche com horário de funcionamento das 07H30 às 18H00. O meu companheiro trabalha como técnico de manutenção de aeronaves, na ..., e tem um horário rotativo e por turnos. O meu agregado familiar é composto pelo meu filho e pelo meu companheiro apenas, não temos apoio familiar de ambos os lados. **Declaro ainda viver com o menor em comunhão de mesa e habitação** (...).*

Assim, o horário de trabalho solicitado será um horário fixo, entre as 9h30 e as 18h30, com apenas uma hora de almoço, em dias úteis, com folgas fixas aos sábados, domingos e feriados.

Dado o direito que me assiste de exercer o horário de amamentação, necessito que seja feita uma adaptação ao horário flexível, passando a ser das 9h30 às 15h30, realizando seis horas consecutivas de trabalho, até ao final do horário de amamentação. Solicito que me seja concedido este horário a partir da data de 8 de novembro de 2024, pelo período de dois anos (8 de novembro de 2026).

(...)

1.3. Por carta registada enviada a 29.10.2024 e recebida pela trabalhadora em 04.11.2024, entidade empregadora responde ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:

“(...) O horário de funcionamento do estabelecimento onde presta a sua atividade profissional tem o seguinte horário de trabalho:

1. De segunda a sexta feira das 10h00min às 19h00min, com pausa para almoço das 13h às 15h (o estabelecimento encerra no período da pausa para almoço;

2. Aos sábados das 9h30min às 13h00min. (contratualmente está consignado que poderá ter de trabalhar, no máximo, dois sábados, por mês, no período da tarde).

(...)

A mesma premissa aplica-se ao horário que pretende ver reconhecido após o período de amamentação. Não é viável diminuir o período de almoço pois o estabelecimento encerra. Nem tão pouco alterar o horário de abertura. Para fazê-lo, ter-se-ia de proceder à alteração do horário de funcionamento do estabelecimento, o que se afigura absolutamente irrazoável!

(...)

1.4. Por carta datada a 08.11.2024, a trabalhadora apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o seu pedido, refuta os argumentos da entidade empregadora, nomeadamente o horário

de funcionamento do estabelecimento: “(...)No entanto, importa esclarecer que o horário do estabelecimento comercial que indicam como sendo aquele para onde irei prestar a m/ atividade não tem o horário indicado na v/ missiva, ou seja, o horário da loja é de segunda a sexta-feira das 10h às 13h e das 14h às 18h00, sendo que aos sábados labora das 9h30 às 13h, conforme horário fixado na porta da loja, cuja fotografia junto a esta carta.(...).”

1.5. No dia 06.11.2024, foi solicitado à entidade empregadora qual o horário de funcionamento da loja. Por correio eletrónico de 06.11.2024 a entidade empregadora respondeu: “***A ... tem o horário de segunda a sexta feira das 10h00 às 19h00, não fecha para período de almoço e aos sábados da 9h30 às 13h00. O colaborador afeto ao estabelecimento tem o horário de segunda a sexta das 10h00 às 12h00 e das 14h00 às 19h00 e aos sábados da 9h30 às 13h00.***”

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, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário “**entre as 9h30 e as 18h30, com apenas uma hora de almoço, em dias úteis, com folgas fixas aos sábados, domingos e feriados.**” 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. Sucedem que a amplitude apresentada pela trabalhadora não é enquadrável com o horário de funcionamento onde o requerente desempenha funções.

2.14. Efetivamente, a entidade empregadora indica quais os horários de funcionamento: “A ... *tem o horário de segunda a sexta feira das 10h00 às 19h00, não fecha para período de almoço e aos sábados da 9h30 às 13h00.*” onde o trabalhador requerente exerce funções.

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

2.15. 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.

2.16. 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

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

modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

2.17. Salienta-se que o direito para a dispensa para a amamentação não carece de autorização da entidade empregadora, pelo que esse direito é exercido pelo trabalhador que escolhe os períodos para amamentação, nos termos dos artigos 47.º e 48.º do Código do Trabalho.

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 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