

PARECER N.º 1433/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 7191- FH/2024

I – OBJETO

1.1. Por carta registada de 11.12.2024, 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 no ..., com a categoria de trabalhador não especializado.

1.2. Por carta datada de 20.11.2024 e recebida a 25.11.2024, 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:

“(...)

para prestar assistência inadiável e imprescindível a sua filha menor, de um ano de idade, pelo período de mínimo de cinco anos, renováveis.

Esclarece que é mãe solteira de ...e que a sua filha depende exclusivamente da ora requerente. Com efeito, a requerente não tem qualquer rede de apoio que lhe permita partilhar as responsabilidades parentais, quer com o pai da menor (que se encontra atualmente no estrangeiro) quer ao nível da sua família alargada.

Mais esclarece que a menor se encontra a frequentar uma creche situada na vila de ..., com horário de abertura às 7.45 h e de encerramento às 19.00h.

Assim, sendo a requerente é a única cuidadora da sua filha e estando condicionada aos horários da creche, o horário flexível é o único que

lhe permite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Desta forma, considerando o supra exposto, propõe o seguinte horário de trabalho:

Das 08:30 horas às 12:30 horas (manhã):

Das 13:30 horas às 18:30 horas (tarde).

(...)

Período para intervalo de descanso diário: Das 12:30 às 13:30 horas.

Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente.

(...)"

1.3. Por correio registado de 28.11.2024, entidade empregadora responde à trabalhadora referindo, nomeadamente, o seguinte:

"(...)

*Com efeito, **o horário por si solicitado não é enquadrável em nenhum dos turnos existentes na produção (manhã: 05h45-13h45; tarde:13h45-21h45; noite: 21h45-05h45), sendo que o funcionamento rotativo e encadeado dos mesmos não é compatível com o horário ora requerido e a sua aplicação comprometeria o normal funcionamento da produção e da empresa.***

Além do mais, a concessão do referido horário implicaria a contratação adicional de mais elementos de forma a assegurar o acompanhamento e supervisão do trabalho no horário solicitado, nomeadamente uma Monitora e uma ..., o que resultaria num acréscimo acentuado e desproporcional dos custos da empresa num momento em que atravessa uma quebra acentuada da produção.

Acresce ainda que, no decurso do ano corrente foi-lhe proposto a prestação de trabalho em horário normal, no período compreendido entre as 08h00 e as 17h00, por um período determinado, sendo que recusou a referida proposta.

Nesta medida, qualquer alteração ao horário de trabalho teria sempre de se circunscrever à transferência para um dos turnos acima

indicados, sem prejuízo de tal decisão estar condicionada à verificação prévia dos pressupostos que permitiriam tal alteração.

Reforçamos que toda a atividade de produção em que está incluída, está organizada por turnos e, dentro de cada turno, em equipas. *Por essa razão, é completamente impossível, considerando as funções que exerce, conceder-lhe o horário que propõe, por razões que, estamos certos, compreenderá. **Do ponto de vista da organização e gestão da produção, é completamente impossível e inviável colocá-la a trabalhar num horário desenquadrado dos demais trabalhadores.***

(...)”

1.4. Por carta datada a 04.12.2024, 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

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. No que concerne ao intervalo de descanso, nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, *“o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”*, o que significa que não existindo um mínimo, o intervalo de descanso pode integrar o tempo de trabalho, em conformidade com o artigo 213.º do Código do Trabalho e de acordo com o disposto na alínea d) do n.º 2 do artigo 197.º do mesmo Código, segundo o qual, *“se considera compreendido no tempo de trabalho, o intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade”*.

2.10. 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

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

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.

2.11. No caso em apreço, a trabalhador solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário “Das 08:30 horas às 12:30 horas (manhã); Das 13:30 horas às 18:30 horas (tarde). Período para intervalo de descanso diário: Das 12:30 às 13:30 horas” para prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filho menor de doze anos

2.12. **Analisado o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador demonstrou a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.**

2.13. 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 pelo trabalhador seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.**³

2.14. **Sucedede que a amplitude apresentada pelo trabalhador não é enquadrável com o os turnos existentes** onde o requerente desempenha funções.

2.15. Efetivamente, em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora indica quais os turnos existentes: “(manhã: 05h45-13h45; tarde: 13h45-21h45; noite: 21h45-05h45)”, onde a trabalhadora requerente exerce funções. **Aferindo-se, desta forma, que o horário requerido pela trabalhadora, não é enquadrável nos turnos existentes da entidade empregadora supramencionada.**

2.16. Assim, tendo a trabalhadora solicitado um horário flexível com início: “Das 08:30 horas às 12:30 horas (manhã); Das 13:30 horas às 18:30 horas (tarde). Período para intervalo de descanso diário: Das 12:30 às 13:30 horas”, outra conclusão não se pode retirar que não seja

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

a de que o horário solicitado, não existe.

2.17. O que, em rigor, significa que a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com os turnos existentes da entidade empregadora, implica “per si”, a desregulação do mesmo.

2.18. 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 2.13 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 30 DE DEZEMBRO DE 2024