

## PARECER N.º 1142/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 5528 - FH/2024**

### I – OBJETO

- 1.1. Em 30.09.2024, 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, de 02.09.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Venho por este meio informar, que de acordo com o artigo 35.º do Código do Trabalho, a respeito da parentalidade, solicito por favor horário com folga fixa de domingo e segunda, sendo com horário a iniciar às 8h30 (7,5h) e o horário de aleitamento de 2h no fim desse horário (13h30), sendo o turno de terça a sábado. Querendo acrescentar também que o horário flexível está ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho”.*

- 1.3.** Em 19.09.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Por todas as razões, fundamentações legais e motivos expostos na carta de intenção de recusa de concessão de horário em regime flexível, com fundamentação nas necessidades imperiosas do funcionamento da empresa, que se mantêm e ora reiteram, entende a empresa estarem reunidos os requisitos para ser proferido parecer favorável à intenção de recusa da empresa de conceder à Trabalhadora horário de trabalho em regime de horário flexível de terça-feira a sábado, em horário com entradas/saídas entre as 08h30 e as 17h00 e com descansos semanais (folgas) fixos aos domingos e segundas-feiras, pelo incumprimento do formalismo previsto no artigo 57º, nº 1, alínea a) e alínea b), ponto i) do CT.*
- 1.3.2.** *Bem como com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa e pelo facto de o pedido de horário flexível consubstanciar uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, prerrogativa que é da competência exclusiva do empregador, para além de corresponder a uma escolha de dias de prestação de trabalho e de horário de trabalho que não corresponde a necessidade operacional efetiva da ...na Equipa dedicada à assistência às ... da área de ... de Passageiros na qual o(a) Trabalhador(a) se encontra integrado(a).*
- 1.3.3.** *Logicamente, os recursos humanos disponíveis para a área de check-in/acolhimento, onde o(a) Trabalhador(a) ...a se insere, tem, necessariamente, de ser em maior quantidade aos sábados e*

*domingos, relativamente aos restantes dias da semana, o que, infelizmente, não sucede, pois não é esta a realidade, já que os recursos humanos disponíveis aos fins de semana são em menor numero em relação aos restantes dias da semana.*

- 1.3.4.** *A nível da gestão operacional é possível a empresa absorver o impacto de uma certa percentagem de horários flexíveis, incluindo horários flexíveis com prestação de trabalho unicamente de segunda-feira a sexta-feira, mas ultrapassada uma percentagem que representa um valor superior a um 1/3 da força operacional de uma área de serviço, o que acontece neste momento, o impacto operacional negativo daí resultante já não consegue ser colmatado sem prejuízo para a entidade empregadora e, diga-se em abono da verdade, para os restantes colegas de trabalho, sendo necessário encontrarem-se soluções alternativas de gestão de recursos humanos.*
- 1.3.5.** *Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário flexível, de terça-feira a sábado, excluindo feriados, em horário com entradas/saídas das 08h30 e as 17h00 e com descansos semanais (folgas) fixos aos sábados e segundas-feiras, ao(a) Trabalhador(a) requerente, pelo incumprimento do formalismo previsto no artigo 57º, nº 1, alínea a) e alínea b), ponto i) do CT, bem como com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa e pelo facto de o pedido de horário flexível consubstanciar uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, prerrogativa que é da competência exclusiva do empregador, para além de corresponder a uma escolha de dias de prestação de trabalho e de horário de trabalho que não corresponde à necessidade operacional efetiva da empresa na*

*Equipa dedicada a assistência às ... da área de ... de Passageiros na qual o(a) Trabalhador(a) se encontra integrado(a)".*

- 1.4.** Em 23.09.2024, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, esclarecendo o mesmo, que *"compreende entradas a partir das 8h30 e saídas até às 17h00 de terça a sábado, excluindo feriados, para prestar assistência inadiável à sua filha, nascida a 14.05.2024, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, pelo período de 2 anos"*.
- 1.4.1.** Quanto ao restante, a trabalhadora refuta os argumentos da entidade empregadora.

## **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.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.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, 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.** Na verdade, 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.** Ora, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não demonstra quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora no seu local de trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a dar cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa, devendo os pedidos de horário flexível gozar, o máximo possível, os horários que**

**solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.**

- 3.2. 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 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.º1 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 23 DE OUTUBRO DE 2024, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**