

PARECER N.º 1208/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 5918 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 16.10.2024, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., em representação da sociedade ..., 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 19.09.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Venho por este meio remeter a V. Exas., um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

- 1.2.2.** Assento este pedido no facto de me encontrar separada desde 2021 e, em consequência disso, ter guarda partilhada da minha filha menor, como seu pai.
- 1.2.3.** Neste sentido, solicito folgas quinzenais, aos fins-de-semana, nas semanas em que a minha filha menor se encontra ao meu cuidado, até ela perfazer os 12 anos de idade, por forma a conciliar as minhas responsabilidades profissionais com as minhas responsabilidades familiares".
- 1.3.** Em 08.10.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** Reportamo-nos ao seu pedido de horário flexível e a sua comunicação por nós recebida em 19.09.2024.
- 1.3.2.** Antes de mais, notamos que, nos termos legais, o pedido por si formulado não corresponde a um horário flexível.
- 1.3.3.** De facto, nos termos legalmente previstos, horário flexível e aquele que permite ao trabalhador "escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do seu período normal de trabalho diário", cabendo à empresa definir os exatos termos do mesmo.
- 1.3.4.** Ora, o pedido formulado por V Exa. não contempla ou faz referência, a nenhum dos limites impostos por lei quanto a esta matéria, nem tao pouco cumpre os requisitos de forma a que aludem as alíneas a) e b) (i) do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 1.3.5.** Acresce que o pedido a que V. Exa. faz referência na carta a que ora se responde, e sem prejuízo de a empresa não ignorar os direitos dos trabalhadores com responsabilidades familiares, tornam muito difícil, na prática, a execução das suas funções de forma eficiente e constante.
- 1.3.6.** Ora, como é do seu conhecimento, a atividade da empresa, em especial a que respeita ao seu posto de trabalho em concreto e aos estabelecimentos onde desempenha as suas funções, não se coaduna com a concessão de dias de descanso semanal fixos aos fins de semana, porquanto o horário dos nossos estabelecimentos afixado e publicado, é de segunda a domingo, das 10h às 19h.
- 1.3.7.** Em consequência de tais factos, a gestão do mapa de folgas é feita com idoneidade em cumprimento da lei e do CCT aplicável, de forma justa e igualitária entre todos os colaboradores afetos aos espaços de Turismo.
- 1.3.8.** Adicionalmente, como é do seu conhecimento, o pico da atividade da área do Turismo concentra-se maioritariamente aos fins de semana, momento em que, para além do afluxo de turistas estrangeiros, se regista igualmente um fluxo extraordinário de turistas nacionais, intensificando assim a atividade dos nossos espaços.
- 1.3.9.** Por último, a empresa faz notar que, neste momento, já existem dois trabalhadores a exercer as suas funções ao abrigo de regime de horário flexível, sem prejuízo de se encontrarem pendentes de confirmação judicial, o que muito prejudica a atividade da empresa, pondo em causa o cabal funcionamento dos seus estabelecimentos, nos horários e dias em que os mesmos devem funcionar em pleno.

1.3.10. Neste contexto, torna-se absolutamente impossível à aceder a novo pedido de horário flexível - sem prejuízo de o que a ora se responde não cumprir os requisitos legais -sem que tal comprometa a legitima atividade da empresa.

1.3.11. Neste contexto, e em resposta ao pedido efetuado relativamente ao seu regime de trabalho, esclarecemos que, apesar de a empresa privilegiar uma postura construtiva e dialogante, a empresa não pode aceder ao pedido por si formulado, não só porque o mesmo não corresponde a um verdadeiro pedido de horário flexível, nos termos e com os requisitos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, mas também porque a aceitação do mesmo não seria possível, sem comprometer o regular funcionamento dos estabelecimentos da empresa onde V. Exa. presta funções, o que não se pode conceder”.

1.4. Em 11.10.2024, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o mesmo e refutando 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.º 2 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, 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, existem questões prévias que impedem a verificação das razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, que são o facto de a trabalhadora requerente não ter escolhido, dentro de certos limites, nomeadamente, dentro dos turnos existentes, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, nos termos do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho e, também, não ter declarado que os/as filhos/as vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, conforme dispõe o artigo 57.º n.º 1, alínea b), ponto i do mesmo Código.

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 sociedade ..., 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 06 DE NOVEMBRO DE 2024, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.