



## PARECER N.º 311/CITE/2014

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 919 – FH/2014

### I – OBJETO

- 1.1. A 19 de setembro de 2014 CITE recebeu da ..., LDA., pedido de emissão de parecer prévio à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ...
- 1.2. Do pedido apresentado pelo trabalhador e rececionado na entidade empregadora a 22 de agosto de 2014 consta o que a seguir se transcreve:

*“..., passaporte ..., vosso trabalhador no projeto ... no ..., pai de ... de 2 anos e meio e de ... de 6 meses, com eles residente em comunhão de mesa e habitação.*

*Ambas as crianças encontram-se no infantário de segunda a sexta-feira e a minha esposa, trabalha por turnos, 7 dias por semana. Aos sábados e domingos não temos ninguém com quem deixar as crianças. Atendendo ao meu horário de trabalho não consigo aos sábados estar no horário estabelecido pelo que venho por este meio solicitar*

*flexibilidade no horário de trabalho, ao abrigo dos art.º 56.º e art.º 57.º do código do trabalho, de forma a prestar a minha atividade profissional de segunda a sexta-feira, entre as 7h às 19h.”*

- 1.3. A entidade empregadora comunicou a intenção de recusa ao trabalhador, invocando para tal os seguintes fundamentos:

*“(…)*

*Após análise do seu pedido de prestação do seu trabalho em horário fixo de segunda-feira a sexta-feira entre as 07:00 e as 19:00, com descanso ao sábado e ao domingo, informamos que o mesmo se enquadra no regime legal previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, porquanto o que solicita não se enquadra no âmbito de um horário flexível.*

*Cumprе referir que a ... se dedica à atividade de prestação de serviços a entidades terceiras, sendo os call centers uma das atividades em que presta serviços de outsourcing aos seus clientes.*

*V. Exa. está alocado ao projeto de call center contratado para um dos maiores clientes da ..., mais concretamente a linha ... Nesta linha existem 35 trabalhadores e 2 team leaders.*

*A linha funciona de segunda-feira a sexta-feira, das 07:00 às 19:00, e sábado das 07:00 às 17:00, encontrando-se encerrada aos domingos. Os horários dos trabalhadores, conforme explicado previamente à contratação, funcionam em regime de turnos rotativos, sendo os dias de descanso determinados de acordo com a escala definida.*



*A ... optou por este regime de modo a que todos os colaboradores pudessem conciliar a sua atividade profissional com a sua vida familiar e a terem um tratamento equitativo. Na verdade, atenta a importância da linha e do cliente ..., para o bom e regular funcionamento da empresa e da organização de trabalho é imperioso que se mantenha a prestação de serviços no período contratado pelo cliente e tal apenas é possível com horários no regime de turnos rotativos.*

*Não obstante, a ... procura em todas as situações ponderar situações excecionais e que permitam uma maior conciliação com a vida familiar. Neste contexto, existem 6 trabalhadores, nas quais V. Exa. já se inclui, que têm horários especiais em relação aos demais trabalhadores da linha ... por via de pedidos efetuados em virtude de exigências pessoais e familiares.*

*Por um lado, existem 3 trabalhadores (...) que têm horários fixos com dias de descanso semanal rotativos e, por outro, 3 trabalhadores (...) que têm horários fixos com dias de descanso semanal fixos.*

*Assim, neste momento, os demais trabalhadores que prestam funções na linha de ... já têm de ver o seu horário de trabalho organizado de forma a permitir a existência destas situações excecionais que constituem 17% dos trabalhadores alocados ao projeto.*

*Acresce que, no momento da sua contratação, lhe foi dito que tendo em consideração as características do projeto a que se encontrava inicialmente alocado (linha ... França), a disponibilidade para prestar trabalho em horários rotativos definidos entre as 07:00 e as 19:00, com dias de descanso semanal igualmente rotativos, era condição essencial para a sua contratação. De igual modo, no momento em que passou a desempenhar as suas funções na linha de atendimento ..., onde presta*

*atualmente as suas funções, foi-lhe explicado que atentas as características do serviço, era condição essencial dessa alteração a disponibilidade para prestar trabalho em horários em regime de turnos rotativos entre as 07:00 e as 19:00, de segunda a sexta, e entre as 07:00 e as 17:00 de sábado.*

*Não obstante, após solicitação de V. Exa. e por a ... procurar que os seus trabalhadores conciliem a sua vida profissional com a sua vida familiar, presentemente já lhe foi atribuído um horário fixo com dias de descanso fixo, ou seja, presentemente V. Exa já presta a sua atividade no seguinte horário: 07:00 às 16:00 (2<sup>as</sup>, 3<sup>as</sup>, 4<sup>as</sup> e 6<sup>as</sup>) e 8:00 às 17:00 (sábado) com dias de descanso às 5<sup>as</sup> e domingo.*

*Em virtude da própria natureza da atividade, o sábado é um dia em que existe uma grande necessidade de disponibilidade de trabalhadores de forma a conseguir cobrir todas as solicitações da linha ...*

*Os horários de trabalho têm de ser definidos pela ... tendo em conta as necessidades de serviço e procurando tratar todos os colaboradores de forma equitativa, sob pena de não lhe ser possível organizar a prestação de trabalho e de não cumprir com as suas responsabilidades contratuais perante os seus clientes.*

*Como é do seu conhecimento, V. Exa. já está a beneficiar de um regime excecional.*

*No novo pedido efetuado por V. Exa. não foi junto qualquer documento comprovativo relativamente aos factos que invoca, e, apesar de poder ser irrelevante para a decisão, nem sequer menciona se o contrato de trabalho da sua mulher (turnos rotativos 7 dias por semana) foi celebrado em momento anterior ao seu contrato com a ... ou sequer se*



*a mesma solicitou qualquer horário flexível junto da sua entidade empregadora.*

*Neste contexto, comunicamos a intenção de não aceder ao seu pedido por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, atendendo ao facto de para satisfazermos a sua solicitação teria de se desconsiderar a existência de pedidos idênticos anteriores, o que colocaria em causa nomeadamente a preservação do bom ambiente de trabalho.*

*Assim, embora no nosso entendimento o seu pedido não se enquadre no regime dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, iremos seguir as formalidades constantes dos mesmos, pelo que dispõe de 5 dias a contar da receção da presente comunicação para se pronunciar quanto à intenção desta empresa de recusar o seu pedido.”*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:
- “1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*
- 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*
- 2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que “Todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes,

de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”

**2.3.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.3.1.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do art.º 57.º do CT que “ o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário 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”.

**2.3.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção

de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.3.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.3.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.4.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no 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”.

**2.4.1.** 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;

---

<sup>1</sup> Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

**2.4.2.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar 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.

**2.5.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

**2.6.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar,



as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.7.** Do anteriormente exposto, entende-se que o pedido do trabalhador está enquadrado nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.8.** No contexto descrito, o trabalhador requerente solicitou à entidade empregadora “(...) prestar a minha atividade profissional de segunda a sexta-feira, entre as 7h às 19h”.
- 2.9.** Na resposta enviada ao trabalhador os fundamentos para a intenção de recusa radicam no facto de o empregador não considerar o pedido conforme o postulado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.10.** Ainda no seguimento da intenção de recusa, a entidade empregadora alega que o trabalhador já se encontra num regime excecional, bem como na necessidade da rotatividade dos turnos entre os 35 trabalhadores/as existentes na linha de ...
- 2.11.** Atendendo ao pedido formulado importa esclarecer que, em rigor, no âmbito de um horário flexível é possível ao/à trabalhador/a a prática de um horário fixo, ou seja, iniciar e terminar a sua atividade sempre à mesma hora, sem que tal desvirtue o carácter flexível ou converta tal horário em horário rígido. De referir, ainda, que tal corresponde a uma amplitude enquadrável nos turnos existentes.

- 2.12.** O trabalhador, na sua pretensão, indica as horas de início e termo do período normal de trabalho, bem como que os/as menores vivem com o mesmo em comunhão de mesa e habitação.
- 2.13.** Ora, refira-se que a lei apenas exige uma declaração simples e não a entrega de qualquer documento comprovativo.
- 2.14.** Ainda no âmbito da análise dos fundamentos invocados para a recusa do pedido, diga-se que nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, como anteriormente exposto, o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, sendo da competência do empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do/a trabalhador/a, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do/a trabalhador/a, 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, demonstra não ter concordado com a escolha do/a trabalhador/a, cumprindo, por sua vez, o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.
- 2.15.** No contexto descrito, os fundamentos invocados pela entidade empregadora para a intenção de recusa não demonstram objetiva e inequivocamente que o requerido pelo Trabalhador ponha em causa o funcionamento do serviço.
- 2.16.** Além do anteriormente exposto, o simples facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora. Não basta a existência de filhos menores de 12 anos de idade, é necessário que se verifique a

existência de situações das quais possam resultar direitos de valor idêntico ao que aqui se analisa.

- 2.17.** Neste sentido e face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercê-los equitativamente.
- 2.18.** O que aliás, já foi defendido pelo Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), o qual clarificou o seguinte: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário”.*
- 2.19.** Do vertido anteriormente, não fica demonstrado que haja fundamentação suficiente para a não atribuição do horário ao trabalhador.
- 2.20.** A entidade empregadora não fundamentou a recusa com base em exigências imperiosas do seu funcionamento, bem como na impossibilidade de substituição do trabalhador no horário pretendido, não ficando demonstrado que este se torna indispensável ao serviço ao abrigo do n.º 2 do artigo 57.º do Código de Trabalho.

**2.21.** O reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras 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-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Deste modo, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador...
- 3.2.** Deve o empregador proporcionar ao trabalhador 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, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 1 DE OUTUBRO DE 2014**