

PARECER N.º 773/CITE/2024

**Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhador 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 3520 - FH/2024**

I – OBJETO

- 1.1. Em 24.06.2024, a CITE recebeu da ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., 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 24.05.2024, o trabalhador, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Como *“vigilante, a exercer funções no ..., em ..., na sequência da reunião tida com o ... e por acordo de ambos, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, venho solicitar a V. Exa. que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus quatro filhos menores que compõem o meu agregado familiar, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação, a fim de assegurar as mais*

elementares tarefas domésticas e de apoio familiar, levando e buscando os meus filhos à escola, na preparação das refeições, entre muitas outras.

1.2.2. *Por outro lado, encontrando-se minha esposa, desde o mês de janeiro a trabalhar em França, não dispondo de mais nenhum apoio familiar para esse efeito. Pelo que, pretendo que me seja concedido o meu anterior horário, desde há longa data, que era das 22:00 horas às 6:00 horas, de Domingo a Sexta, com folga no Sábado, preferencialmente no mesmo local de trabalho, não podendo assegurar a substituição em trabalho por turnos como me foi indicado.*

1.2.3. *Solicito que o horário por mim indicado tenha efeitos imediatos ou no mais curto prazo possível, devendo ser avisado para tal, sendo da mais elementar justiça”.*

1.3. Em 12.06.2024, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Contudo, apesar do supramencionado, após análise do seu pedido, não compreendo a sua postura e conduta adotada, visto que apesar de todos os esforços da nossa parte, em poder encontrar uma solução viável para V. Exa., no seguimento da necessidade de alterar o seu posto de trabalho, em virtude do pedido expresso do nosso cliente, a quem prestamos erviços, a empresa “...”, ter solicitado de forma expressa a sua substituição no posto que ocupava.*

1.3.2. *Foram feitos todos os esforços, atendendo à sua situação, mas foi sempre recusado por V. Exa todas as alternativas para prestar o seu*

serviço nos postos encontrado em conformidade com as suas circunstâncias.

- 1.3.3.** *Mas tal missiva, vem confirmar que V. Exa. não pretendendo uma solução plausível para si e para a empresa, mas sim pretende impor onde quer trabalhar, bem como escolher o horário que quer realizar. O que lhe foi demonstrado não ser possível, atendendo aos serviços que a empresa tem que assegurar e prestar aos seus clientes, atendendo fundamento e as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, como é do seu conhecimento.*
- 1.3.4.** *Não poderemos aceder ao seu pedido, visto que o mesmo não preenche e cumpre os requisitos formais e materiais para que o mesmo possa ser avaliado, a saber:*
- 1.3.5.** *Documento legal que comprove a composição do seu agregado familiar; Falta de documento comprovativo dos horários/frequência escolar dos seus filhos, visto que o que junta, são meras fotografias de horários, transformados em pdf, sem qualquer validade legal; Tempo em que tal impedimento irá perdurar, com o devido respeito, a declaração por si apresentada, que se presume a sua esposa / companheira, nada de relevante indica, bem pelo contrário, visto que além de não estar datada, desconhecendo se ainda está em vigor ou não, o que de relevante se constatar, é que advém de um suposto contrato a termo certo e supostamente está ou esteve “destacada” numa obra a decorrer em França.*
- 1.3.6.** *Ora, perante tal circunstância, não remete V. Exa. todos os dados, informações e documentos necessários e obrigatórios para que possa*

a entidade patronal analisar o seu pedido nos termos da legislação em vigor, conforme V. Exa. tanto arroga, mas esquece-se de cumprir.

- 1.3.7.** *Caso, tivesse o seu pedido, cumprido todos os requisitos e pressupostos legais, nos termos e para os efeitos do disposto no arts.º 56.º e ss do Código do Trabalho, teria o mesmo que ser recusado.*
- 1.3.8.** *Conforme já mencionado no introito, V. Exa. não quer um horário flexível nos termos e para os efeitos no art.º 56.º do C.T., isto porque o V. Exa. vem solicitar é o “seu” horário, isto é, vem impor o horário que pretende e o local onde pretende prestar o seu trabalho.*
- 1.3.9.** *Em momento algum, do seu pedido, se verificar, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, dentro de certos períodos, mas apenas e tão só imposições de V. Exa., quer quanto ao horário que “exige”, bem como os dias de trabalho e de descanso.*
- 1.3.10.** *Concretamente, o que V. Exa. pretende, é prestar o seu trabalho apenas de domingo a sexta-feira, com folga ao Sábado, entre as 22.00 e as 06.00 horas, bem como o mesmo local de trabalho (bem sabendo que foi solicitado a sua substituição pela entidade contratante, conforme lhe foi demonstrado no email recebido pelo cliente).*
- 1.3.11.** *Invoca, para o efeito, e em síntese, que o progenitor, devido à sua atividade profissional, não tem disponibilidade para fazer o acompanhamento diário que as crianças necessitam.*
- 1.3.12.** *Não apresentando qualquer documento onde se evidencie essa indisponibilidade. O horário de trabalho pedido pela trabalhadora não é um horário flexível;*

- 1.3.13.** *Por razões imperiosas ligadas ao funcionamento dos serviços de segurança e vigilância que a aqui Entidade Patronal fornece aos seus clientes, não existe qualquer viabilidade no horário que V. Exa. pretende realizar/impor à sua entidade patronal.*
- 1.3.14.** *O horário de trabalho pedido por V. Exa. não é um horário flexível. Na carta dirigida com o pedido, vem V. Exa. solicitar um horário de trabalho, apenas de domingo a sexta-feira, com folgas ao sábado, e a realizar apenas entre as 22h00 e as 06h00.*
- 1.3.15.** *Sucede assim, que o pedido efetuado por V. Exa., não é, verdadeiramente, um pedido de horário flexível, consubstanciando, antes, uma alteração pura e simples ao seu horário de trabalho, que lhe foi atribuído apenas e tão só pelo pedido do cliente que contratou os serviços da aqui entidade patronal e onde V. Exa. estava adstrito, mas sem olvidar, que o posto e o turno efetuado, poderiam sempre ser alterados, nos termos do contrato de trabalho em vigor, bem como na demais legislação em vigor.*
- 1.3.16.** *Da articulação dos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho resulta, claramente, que cabe ao empregador, mesmo no que respeita ao horário flexível, estabelecer os limites dentro dos quais o mesmo poderá ser exercido, cabendo, depois, ao trabalhador, dentro desses limites, gerir o seu tempo da maneira que lhe aprouver.*
- 1.3.17.** *Outra circunstância de extrema relevância, prende-se com as razões imperiosas ligadas ao funcionamento dos serviços prestados e que a aqui entidade patronal se comprometeu a cumprir nos contratos de prestação de serviços a que está adstrita, como bem sabe V. Exa., é a empresa que tem que cumprir os horários que lhe são solicitados pelos*

clientes e não é esta, que decide os turnos e horários dos clientes a quem presta serviços.

- 1.3.18.** *Sem prejuízo das razões acima apontadas, que servem de fundamento para, por si só, recusar liminarmente o pedido de “horário flexível” formulado por V. Exa, sempre se dirá, que V. Exa. sempre recusou prestar de forma injustificada e ilegítima, outros turnos, dentro da sua área de residência. Bem como, de forma a ir de encontro a sua “exigência”, foi-lhe indicado que só se fosse para prestar a sua atividade para ..., o que V. Exa. também recusou.*
- 1.3.19.** *A flexibilidade de horário, tal como a lei a define, não é, em princípio, compatível com as exigências ligadas ao funcionamento da generalidade dos serviços da aqui Entidade Patronal, nem com a atual estrutura de organização e afetação de recursos, caracterizados, enquanto tal, por trabalho específicos, com dotações de certo número de profissionais, por serviço e, concretamente na área determinadas, em consonâncias com as necessidades dos serviços contratados, que não se coadunam com o normal funcionamento de outros serviços.*
- 1.3.20.** *Isto significa, na prática, que, na organização destes turnos e na distribuição dos trabalhadores pelos turnos, que tem à sua disposição um certo contingente de trabalhadores, que, em princípio, pode fazer todos os turnos.*
- 1.3.21.** *Aliás, prevê-se expressamente nos contratos de trabalho dos vigilantes — o que acontece também, no contrato de trabalho de V. Exa - que os trabalhadores dão o seu acordo para a prestação de trabalho em regime de turnos e noturno”.*

- 1.4.** Em 17.06.2024, o trabalhador 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 patronal.

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.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.** No que respeita aos fins de semana, os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.5.** Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.
- 2.6.** O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.
- 2.7.** A este propósito, ensina o prof. Monteiro Fernandes, que “o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de

saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso” [pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra “Direito do Trabalho”].

- 2.8.** No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.
- 2.9.** Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.10.** 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.
- 2.11.** 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.

- 2.12.** Ora, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não concretiza 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 aquele trabalhador, 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, o trabalhador requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.**
- 3.2. A entidade empregadora deve 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.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 17 DE JULHO DE 2024, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.