

PARECER N.º 853/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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 3836 – FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Por eletrónico datado de 10.07.2024 a CITE recebeu, da entidade empregadora ..., 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. Por eletrónico datado de 10.06.2024 e recebida pela entidade empregadora no mesmo dia (10.06.2024), o trabalhador 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:

“(...) Eu, ..., empregado no ..., ..., declaro ser o pai da ..., nascida no dia ... 2023 e por isso têm idade inferior aos 12 anos (8meses), com a qual partilho comunhão de mesa na morada em ..., junto com a mãe da ... com a qual estamos em união de facto trabalhando no mesmo projeto. Venho por este meio solicitar que, devido à minha situação de pai, com base no que permite a legislação do trabalho em tais circunstâncias,



quero requerer um horário mais compatível ao fim de cumprir as minhas responsabilidades parentais.

*Quero sublinhar que, conforme quanto comprovado pela documentação certificada pela creche, sendo a mesma fechada nos dias de sábados e domingos e tendo eu necessidade de cuidar da minha filha nos horários em que a creche está fechada, **o meu pedido é de ter as folgas em dias fixos de descanso nos sábados e domingos. Neste momento estou a trabalhar entre as 22:00h e as 7:00h** o que me têm impedido de descansar o suficiente e isso compromete o meu desempenho ideal como funcionário do projeto.*

***Peço de trabalhar possivelmente durante um período que varia entre as 7 a.m e as 18 p.m (com horário das 7:00h-16:00h o seria melhor 9:00h- 18:00h) fixo de segunda à sexta feira com descanso nos Sábados e Domingos (5 dias de trabalho x2 dias de folga) a partir da primeira data disponível. O meu pedido é para o prazo de 1 ano a partir do dia em que vai ser aplicado. Estou também disponível a mudar de flow ou projeto, caso isso ajude em encontrar uma opção que seja em conformidade com as minhas necessidades, sempre na área de Content Moderator e que não tinha como consequência a alteração do prazo de contrato de trabalho sendo isto com "termo efetivo".** Seguido de perto a orientação dos Tribunais Superiores, a CITE tem entendido que "o texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares". Apesar disso, as opções apresentadas pelo Operation Manager, vai constituir um obstáculo na minha vida familiar, porque não irei conseguir encontrar o meu agregado familiar ... por 4 dias de seguidas. Por enquanto a mãe da minha filha, ..., aceitou um acordo temporário para trabalhar em rotação 4x2 de manhã.*



Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece o 59º, 1, al. b) da Constituição da República Portuguesa que: “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) a 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.”

(...)”

- 1.3. Por eletrónico datado de 30.06.2024, a entidade empregadora responde ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:

“(…)”

Na sequência do(s) pedido(s) de alteração de horário de trabalho apresentado(s) por V. Exa., no dia 10 de junho de 2024, no sentido de **pretender cumprir um horário de trabalho fixo, das 07h00 às 16h00 ou das 09h00 às 18h00, ambos fixos de segunda-feira a sexta-feira, informamos que é intenção da sociedade “... ..” (doravante “...”) recusar o seu pedido**, pelos seguintes motivos:

(...)”

3. Neste caso em específico, a sua concessão terá que ter em conta o funcionamento e organização da secção de “...” do departamento “...” (anteriormente designado “...”), no qual V. Exa. se encontra integrado, **no mercado italiano, com a categoria profissional de Assistente Administrativo**

(...)”

8. Porém, sem prejuízo do cumprimento integral dos requisitos formais adjacentes à atribuição do horário flexível, requerido por V. Exa., verificam-se exigências imperiosas do funcionamento



da empresa que sempre justificariam a recusa do(s) seu(s) pedido(s) pela ..., nomeadamente,

9. Conforme resulta do seu contrato de trabalho com a ..., V. Exa. exerce as funções correspondentes à categoria profissional de Assistente Administrativo de 1ª, tendo como local de trabalho, o empreendimento ..., em Miraflores, e, bem assim, cumprindo um período normal de trabalho diário de 8 (oito) horas e semanal de 40 (quarenta) horas, podendo esse período normal de trabalho ser fixado em regime de turnos fixos ou rotativos

(...)

13. Veja-se que, do(s) seu(s) pedido(s) formulado(s) em 10 de junho de 2024, resulta que V. Exa. **pretende desempenhar as suas funções com início às 07h00 e término pelas 16h00 de segunda-feira a sexta-feira**, ou, se possível, **das 09h00 às 18h00 também de segunda-feira a sexta-feira**.

14. Ou seja, o(s) seu(s) pedido(s) de alteração de horário de trabalho, para um horário de trabalho das 07h00 e término pelas 16h00 de segunda-feira a sexta-feira, **ou, se possível, das 09h00 às 18h00 também de segunda-feira a sexta-feira, correspondem a uma concreta escolha do seu horário de trabalho (bem como, à escolha dos dias concretos de prestação de trabalho), horários esses que não existem e não são praticados na secção da Empresa onde V. Exa. está integrado**, o que, por essa razão, não tem enquadramento no disposto no n.º 2 do artigo 56.º do CT, conforme melhor se verá *infra*;

15. Nesses termos, a ... não seria obrigada a dar cumprimento ao procedimento legal previsto no artigo 57.º do CT, porquanto,

16. O período de cobertura da secção onde V. Exa. está inserido ultrapassa os limites máximos do período normal de trabalho, e bem assim, não está obrigada a encerrar ou a suspender o funcionamento em dia diverso do domingo, pelo que, foram



organizados os seguintes turnos rotativos, nomeadamente em que os elementos da sua equipa ocupam os mesmos postos de trabalho, num modelo de 4 dias de trabalho e 2 dias de descanso (com três tipos de rotações distintas em cada um dos turnos do referido modelo 4x2):

Morning Shift: das 07h00 às 16h00, com intervalo de refeição de 1 (uma) hora;

Evening Shift: das 16h00 às 01h00, com intervalo de refeição de 1 (uma) hora;

Night Shift: das 22h00 às 07h00, com intervalo de refeição de 1(uma) hora.

(...)

26. Inclusive, essa frequência de falta de cobertura aos fins-de-semana já é atualmente visível e causa impacto direto no serviço prestado pela ... ao Cliente, porquanto, aos fins-de-semana, o número de trabalhadores necessários – ao abrigo dos serviços contratualizados com o Cliente – é de 18 **(dezoito) trabalhadores**, observando-se atualmente uma cobertura, em média, de apenas **12 (doze) trabalhadores** a cada sábado e a cada domingo.

27. Estes 12 (doze) trabalhadores a cada sábado e domingo, são um número manifestamente inferior ao necessário para cumprir os requisitos de serviço contratualizados;

(...)

35. Ademais, e conforme vem sendo referido, V. Exa. não solicita horário(s) de trabalho que esteja(m) previsto(s) na organização e gestão da empresa, i.e., não só não existe o turno das 09h00 às 18h00, bem como, **inexistem no seio da Empresa turnos fixos das 07h00 às 16h00** ou das 09h00 às 18h00 de segunda-feira a sexta-feira.

1.4. Por eletrónico datado de 03.07.2024 o trabalhador apresentou a sua apreciação da intenção de recusa, nos termos do artigo 57.º n.º 5 do Código de Trabalho, reiterando o seu pedido e acrescenta:

(...)

*Foi informado da existência de outros empregados em outros projetos diferente de CM que estão a trabalhar num horário diurno com descanso nos fins de semanas e que por questões operacionais não foi autorizado em mudar para estes projetos até agora; **sei também que a empresa está continuando a recrutar e fazer training de New Joiners que poderiam resolver, em breve, a questão da falta de pessoal nos fins de semana.***

*Ao abrigo do artigo 56º do código de trabalho (horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares), justifico este pedido com o facto de que a criança com 9 meses de idade, está beneficiando para o seu bem-estar da presença da mãe, ..., particularmente durante o período noturno **sendo que no último mês voltou a trabalhar na mesma empresa com horario (10 a.m.-15p.m.) que não deixa ela descansar aos fins de semana, sendo na minha mesma rotação (bloco 1) com 4 dias de trabalho x2 dias de folga.***

(...)”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 56.º, n.º 1 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.º 1 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.º 2 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.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que *“o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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”.*

2.3. 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, que são os limites previstos na lei, 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.** E, 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.** Na verdade, 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 pelo trabalhador não existe. Pelo contrário a entidade empregador afirma no ponto 16 da intenção de recusa a existência daquele mesmo turno (7h00 às 16h00). 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, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora, ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares,
- 3.2.** O empregador 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.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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 31 DE JULHO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP).