

## PARECER N.º 895/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 3941 - FH/2024**

### I – OBJETO

- 1.1. Em 15.07.2024, 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 19.06.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“A requerente possui dois filhos menores, ambos nascidos a 5 de setembro de 2016, atualmente com 7 a nos de idade, conforme cópia dos Cartões de Cidadão, que se juntam para os devidos e legais efeitos.*
  - 1.2.2. *Nunca até à presente data a requerente solicitou ou beneficiou de qualquer direito a horário flexível, porquanto, a sua vida familiar e*

*conjugal e o apoio de terceiros sempre lhe proporcionaram e possibilitaram manter os horários propostos por V. Exa., sua entidade patronal, o que, na presente data, já não possui.*

**1.2.3.** *Porquanto, encontra-se divorciada do pai dos seus filhos, encontrando-se estes a residir em exclusive consigo, conforme resulta do Acordo quanto ao Exercício das Responsabilidades Parentais que desde já se junta.*

**1.2.4.** *Ora, os filhos menores de ambos carecem do apoio permanente da requerente, pois não têm o apoio de mais ninguém, já que, estão em exclusive à sua guarda, residindo com esta permanentemente.*

**1.2.5.** *Assim, e atento o exposto, vem a Requerente requerer a V Exa., nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, lhe seja concedido o Regime de Horário Flexível previsto no designado normativo legal, a prestar das 08h30 às 17h30, de segunda a sexta-feira".*

**1.3.** Em 08.07.2024, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

**1.3.1.** “Acusamos a receção, no dia 19 de junho de 2024, do pedido no qual solicita que lhe seja concedido o regime de horário de trabalho flexível, a prestar das 08h30 as 17h30, de segunda a sexta-feira.

**1.3.2.** Após a análise do seu pedido, a empresa vem pela presente comunicar a intenção de recusa do horário flexível, com fundamento nas razões e motivos que se seguem.

- 1.3.3.** Desde logo importa esclarecer que o pedido formulado, e ao qual aqui se responde, não configura um verdadeiro pedido de horário flexível.
- 1.3.4.** Ora, a Entidade Empregador pratica dois horários definidos no departamento onde se enquadra a trabalhadora:
- 1.3.5.** 1.º turno: 07h00 as 16h00; 2.º turno: 11h00 as 20h00. E estes horários são praticados alternadamente pela colaboradora e pelas suas colegas, a fim de nenhum ficar prejudicado.
- 1.3.6.** Importa recordar que, para além da trabalhadora, aquele departamento é composto por mais 4 trabalhadores.
- 1.3.7.** Sucede que, as horas de início e termo do período normal de trabalho requeridas pela Trabalhadora não se enquadram em nenhum dos horários de trabalho praticados pela entidade empregadora.
- 1.3.8.** Assim, ainda que o trabalhador tenha a faculdade de escolher a hora de início e termo da jornada laboral, apenas o pode fazer dentro dos limites estabelecidos pela entidade empregadora.
- 1.3.9.** Conclui-se, assim, que o pedido formulado não corresponde ao regime que se encontra previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 1.3.10.** Ainda que assim não se entendesse, o que apenas por mera cautela de patrocínio se pondera, o pedido da trabalhadora não constitui um horário flexível. Senão vejamos,
- 1.3.11.** E a entidade empregadora que compete a fixação do início e do fim da jornada de trabalho. Ora, a Trabalhadora formula o pedido de

fixação de um horário das 08h30 as 17h30, de segunda a sexta-feira.  
Tal significa pois,

- 1.3.12.** Que tal pedido não acarreta qualquer flexibilidade, sendo um horário fixo. Também, por isso, se conclui que o pedido formulado não respeita a flexibilização avançada, devendo por isso ser indeferido.
- 1.3.13.** No âmbito das funções inerentes à categoria profissional de Sanitation Technician, compete à trabalhadora, entre outras tarefas, proceder a limpeza e higienização dos equipamentos e salas de produção e realizar a gestão de resíduos (incluindo a identificação, recolha e transporte dos mesmos).
- 1.3.14.** Acontece que, a empresa verificou que o horário de trabalho do segundo turno - até então com início pelas 10h00 e termo pelas 19h00 – não permitia que a equipa de suporte, a qual a Trabalhadora integra, executasse as tarefas acima identificadas em tempo útil, uma vez que as operações do cultivo apenas terminam pelas 17h30.
- 1.3.15.** Depois desta hora e até as 19h00 a equipa de suporte (neste turno composta por três colaboradores) teria de: Processar e expedir os resíduos gerados nas operações de cultivo para o Parque de Resíduos;  
- Proceder à limpeza da Sala de Processamento Primário (que apenas pode ser efetuada após validação do IPC);
- 1.3.16.** - Efetuar a montagem dos equipamentos da Sala de Processamento Primário para o dia seguinte; - Realizar a limpeza dos corredores; - Repor o fardamento.

- 1.3.17.** Por conseguinte, a empresa teve necessidade de alterar o horário de trabalho do segundo turno, que passou a estar adstrito a cumprir um horário das 11h00 às 20h00.
- 1.3.18.** Agindo no âmbito da autonomia que lhe confere o contrato de trabalho celebrado com a Trabalhadora requerente, com vista a viabilizar e não comprometer a operação da empresa.
- 1.3.19.** Atente-se ainda que a equipa de suporte é composta apenas por cinco colaboradores, todos em regime de horários alternados. Sendo concedido à Trabalhadora o horário que solicitou, à empresa deixaria de contar como seu trabalho durante um período crucial, como melhor explicado acima, o que não é compatível com as concretas necessidades da empresa e com a equidade pela qual se deve reger a elaboração dos horários de todos os trabalhadores.
- 1.3.20.** Trabalhadores que, em alguns casos, estão num enquadramento similar ao da trabalhadora requerente.
- 1.3.21.** De facto, atribuir a trabalhadora o horário solicitado, implicaria sobrecarregar os restantes colaboradores, que teriam de colmatar a sua ausência, bem como conduziria a desarticulação do trabalho em equipa e consequentes prejuízos para o funcionamento da empresa.
- 1.3.22.** Face ao exposto, e porque o pedido formulado coloca em causa o funcionamento da empresa e colide com o interesse dos demais colaboradores, não pode ser aceite".
- 1.4.** Em 10.07.2023, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.4.1. Sendo “vossa colaboradora desde fevereiro de 2021, venho por este meio contestar a vossa decisão.
- 1.4.2. Após ter pedido a V. Exa. flexibilidade de horário pelos motivos anteriormente referidos, e o vosso parecer ter sido a intenção de negação do mesmo, resta-me apelar ao vosso bom senso e compreensão.
- 1.4.3. Atualmente encontro-me a trabalhar sob regime de turnos rotativos, como sabem, das 7h às 16h e das 11h às 20h;
- 1.4.4. Como é de vosso conhecimento sou mãe de gémeos de 7 anos de idade que requerem rotinas diárias e a minha presença, sendo que dada a idade são totalmente dependentes de mim;
- 1.4.5. Para além disso, não tenho ajuda externa, por motivos pessoais que não tenho de expor aqui.
- 1.4.6. Relembro apenas que sou família monoparental;
- 1.4.7. O horário de funcionamento da escola dos meus filhos é compreendido entre as 9h e as 17:15h, sendo que o mesmo pode ser das 7:30h às 18:30h se estes frequentarem atividades extra curriculares.
- 1.4.8. Posto isto, e tendo em conta que tenho aproximadamente 40min de viagem até a minha zona de residência, pergunto a V. Exas. como é suposto, estando eu a fazer o horário atual, chegar a horas para ir buscar os meus filhos e dar-lhes as rotinas que duas crianças de 7 anos necessita m”.

## **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, 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 pela trabalhadora, 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 aquela trabalhadora, no seu local de trabalho, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1. Face ao exposto, 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 que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.**
- 3.2. O empregador 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.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 14 DE AGOSTO DE 2024, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,  
COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL  
E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**