

## PARECER N.º 1095/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 5310 - FH/2024**

### I – OBJETO

- 1.1. Em 20.09.2024, 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 19.08.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Agente de apoio ao cliente a exercer funções no Serviço de apoio ao cliente, vem por este meio requerer autorização para, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar a sua filha, ..., nascida em 11/04/2014.*

- 1.2.2.** *Considerando o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, proponho que o referido horário contenha: Período de início: 09:30; período de termo: 17:00.*
- 1.2.3.** *Declaro garantir o cumprimento do período normal do trabalho semanal (35 horas), em média de cada período de quatro semanas e, que a descendente habita comigo em comunhão de mesa e habitação”.*
- 1.3.** Em 09.09.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“A faculdade de pedir a flexibilização de horário vem prevista nos arts. 56.º e 57.º do Código do Trabalho, dos quais consta que tem o direito a solicitar o horário flexível o trabalhador que tenha filho menor de 12 anos, sendo que o pedido deve ser acompanhado do prazo em que o trabalhador pretenda usufruir de horário de trabalho flexível, de declaração que mostre que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador e da modalidade de horário que se pretende passar a ter.*
- 1.3.2.** *No entanto, embora a lei atribua ao trabalhador aquela faculdade, a mesma está dependente de aceitação pela Entidade Empregadora, a qual, segundo o art.º 57º, n.º 2, “...pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa...”.*
- 1.3.3.** *No caso em apreço, cumpre-nos informar que o V/ pedido terá de improceder, por i) não consubstanciar um efetivo pedido de horário*

*flexível e ii) não se mostrar compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.*

- 1.3.4.** *Primeiramente, cumpre-nos realçar que, após análise do pedido formulado, constatamos que v/Exa. não indicou o prazo durante o qual pretende usufruir do horário flexível, nem a partir de que data deve aquele verificar-se.*
- 1.3.5.** *Ademais, o pedido formulado por vi Exa., a ser aceite nos exatos termos em que é proposto, configura uma redução do período normal de trabalho semanal, e não um pedido de horário flexível.*
- 1.3.6.** *Conforme é do s/ conhecimento, o período normal de trabalho (doravante, PNT) semanal de v/Exa, é de 40 (quarenta) horas semanais, correspondendo a um período normal de trabalho diário de 8 horas, dividido em cinco dias por semana, com dia de descanso fixo ao Domingo e dia de descanso complementar rotativo.*
- 1.3.7.** *Ora, ao aceitar o horário proposto, das 09h30 às 17h30, e mantendo-se dois dias de descanso por semana, tal constituiria uma redução do período normal de trabalho semanal, passando a estar adstrita a um PNT semanal de 35 horas, o que não se mostra compreendido na prerrogativa prevista no artigo 56º do Código do Trabalho.*
- 1.3.8.** *De facto, tal como resulta do disposto no artigo 56.º, n.º4, do Código do Trabalho. “O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível (...) deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.”.*
- 1.3.9.** *Ora, caso lhe fosse concedido o horário por si proposto, com início às 09h30 e término às 17h30, não seria possível assegurar o cumprimento*

*do PNT semanal de 40 horas, em média de cada período de quatro semanas.*

- 1.3.10.** *Ademais, é do VI conhecimento que o Ni escritório funciona das 09:00 às 18:30, de segunda-feira a sábado, e o departamento de Apoio ao Cliente, no âmbito do qual se mostra inserida, tem um horário de funcionamento compreendido entre as 9h30m e as 18h30m. de Segunda-feira a Sábado, excetuando Domingos e feriados. Tal departamento conta com 5 trabalhadores, pelo que a organização dos horários de trabalho necessita de ser realizada de forma concertada e planeada, dado todos realizarem trabalho no mesmo turno, tendo folgas rotativas durante a semana.*
- 1.3.11.** *O departamento de Apoio ao Cliente da empresa tem como principal função a resolução de quaisquer questões que possam surgir por parte dos clientes em relação ao serviço comercializado pela empresa. As funções exercidas no departamento de Apoio ao Cliente são: atendimento de chamadas, eh chats, redes sociais e e-ma ils.*
- 1.3.12.** *Desta forma, para um bom desempenho do departamento é essencial ter os elementos necessários e fundamentais à manutenção positiva dos indicadores que demonstram a progressão e evolução da equipa. assim como do serviço.*
- 1.3.13.** *Consequentemente. para que estes indicadores estejam sempre em cumprimento com os requisitos da empresa. é necessário garantir a presença de, pelo menos, quatro trabalhadores em cada dia e durante o período de abertura do canal de atendimento/apoio ao cliente, ou seja, das 09h30 às 18h30.*

- 1.3.14.** *É por esse motivo que, cada trabalhador do departamento está adstrito a um PNT semanal de 40 horas, dividido por cinco dias da semana, com dia de descanso ao Domingo e dia de descanso complementar rotativo.*
- 1.3.15.** *Tal sucede porquanto o trabalho desenvolvido pelo departamento de v/ Exa. está totalmente dependente do período de recebimento de chamadas de apoio, levadas a cabo pelos clientes, cujo canal de atendimento apenas se encontra aberto de segunda-feira a sábado, das 09h30 às 18h30, em consonância com as políticas de organização do Grupo.*
- 1.3.16.** *Ora, o canal de atendimento de apoio ao cliente é gerido a nível internacional pelo Grupo, não tendo a empresa qualquer possibilidade de proceder à alteração daquele horário.*
- 1.3.17.** *Assim sendo, é imperativo que todos os elementos da equipa trabalhem dentro do horário estabelecido pela empresa.*
- 1.3.18.** *Caso não se verifique o cumprimento do horário na íntegra, por parte de qualquer um dos trabalhadores, os indicadores acima referidos não são cumpridos, no sentido em que as métricas não serão alcançadas, o que consubstancia um impacto negativo no funcionamento da Empresa, configurando, assim, uma exigência imperiosa do funcionamento da mesma.*
- 1.3.19.** *Face ao exposto, e por se verificar na situação os requisitos de que depende o indeferimento, a Gerência vem pela presente apresentar a sua intenção de recusa ao V! pedido de horário flexível.*

- 1.3.20.** *Alternativamente, e porque a Empresa reconhece o direito dos trabalhadores à conciliação da vida pessoal e profissional, vem pelo presente propor a adoção de uma de duas soluções:*
- 1.3.21.** *1) Horário das 09h00 às 18h00, mantendo a escala atual (folga fixa aos domingos e folga rotativa durante a semana); 2) Horário flexível, com alteração da escala atual (trabalho de segunda a sábado, com folga fixa aos domingos).*
- 1.3.22.** *A empresa está empenhada em encontrar uma solução que satisfaça os interesses de ambas as partes. Durante o prazo concedido para a análise por parte da trabalhadora, encetaremos todos os esforços para alcançar um acordo sobre as modificações necessárias ao seu horário”.*
- 1.4.** Em 13.09.2024, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando e esclarecendo melhor o mesmo e referindo que pretendia esse horário por 2 anos, até a filha completar os 12 anos.

## **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.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.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.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.** Relativamente ao prazo do pedido de horário flexível, a CITE tem entendido que na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte da trabalhadora requerente, deve entender-se que esta pretende aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido ou até o/a filho/a perfazer 12 anos de idade, sem prejuízo, daquela indicar o aludido prazo, o que fez na apreciação.
- 2.7.** Na verdade, existem questões prévias que impedem a verificação das razões imperiosas ligadas ao funcionamento da instituição 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 do período de funcionamento do serviço onde trabalha, 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 tendo, pedido, sem acordo prévio com a entidade empregadora, a redução do seu período normal de trabalho semanal, de 40 para 35 horas.

### **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 ..., 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 9 DE OUTUBRO DE 2024, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.**