

## PARECER N.º 1238/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 6307 - FH/2024**

### I – OBJETO

- 1.1. Em 16.10.2024, 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 11.10.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Apesar de continuar a aguardar resposta ao meu pedido para retomar ao regime de teletrabalho, vejo-me forçada a tomar medidas para conciliar a minha vida familiar com as minhas responsabilidades profissionais, as quais são ainda mais necessárias perante as duas alterações de horário de trabalho que me foram comunicadas esta semana.*
  - 1.2.2. *Assim, apenas me resta pedir para prestar trabalho em horário flexível. Como sabem, sou mãe de uma filha de 6 anos de idade que vive comigo e está a meu cargo exclusivo, conforme comprovativo de agregado familiar que envio,*

*novamente, em anexo. A minha filha frequenta diariamente a ..., no horário das 09h00 às 17h00, conforme declaração do ... que remeto em anexo.*

- 1.2.3.** *Para exercer as minhas responsabilidades enquanto mãe, nomeadamente ir levar e buscar a minha filha à escola, acompanhar e dar-lhe assistência e educação e gerir estas responsabilidades com o meu trabalho, venho pedir a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sem abdicar do pedido de retomar o regime de teletrabalho, conforme também é meu direito, e em relação ao qual ainda aguardo resposta.*
- 1.2.4.** *Pretendo iniciar a prestação de trabalho em horário flexível a partir do dia 11 de novembro de 2024 (cumprindo assim o prazo de antecedência de 30 dias imposto pela lei) e assim permanecer até à minha filha perfazer 12 anos de idade, isto é, até ao dia 30 de outubro de 2029.*
- 1.2.5.** *Peço ainda para prestar trabalho, nos seguintes termos: De segunda-feira a sexta-feira, entre as 10h00 e as 16h00; e entre as 17h30 e as 19h30. Intervalo de descanso diário: das 16h00 às 17h30; Descanso semanal: Sábado e Domingo.*
- 1.2.6.** *Estou certa de que um horário nos termos que acima indiquei me permite dar resposta ao trabalho e às minhas necessidades familiares, sem comprometer o normal funcionamento dos serviços”.*
- 1.3.** Em 30.10.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Em resposta ao pedido de horário flexível, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 57.º, n.º 2 a 4 do Código do Trabalho, vimos pela presente comunicar a intenção de recusa do pedido de regime de horário flexível que apresentou, com os seguintes fundamentos: (i) das exigências imperiosas do*

*funcionamento da empresa; (ii) incumprimento das normas legais (Código do Trabalho):*

- 1.3.2.** *A ... é uma empresa que tem como objeto societário a prestação de serviços de assistência e apoio técnico administrativo e comercial a empresas em regime de outsourcing. No âmbito dessa atividade, a empresa garante a definição de modelos organizativos em matéria de recursos humanos e a sua implementação, recrutamento e seleção, formação, orientação profissional e coaching.*
- 1.3.3.** *Atualmente, presta funções nas instalações do cliente "...", com a categoria profissional de "Chefe de Equipa", tendo como principais funções a chefia direta de vinte e sete assistentes de exposição, divididos em três locais de trabalho, num esquema de horários de trabalho por turnos rotativos, a saber: • Posto "..." – 10h00/18h00, de segunda a sexta-feira; • Posto "..." – 10h00/18h00, de segunda a sexta-feira; ... Soc. por Quotas – Capital Social ... Euros – Matriculada na C.R.C de Lisboa – NIPC ... • Posto "..." – 10h00/18h00, de segunda a sexta-feira; • Posto "..." – 10h00/19h00, sábados e domingos; • Posto "..." – 10h00/19h00, sábados e domingos; • Posto "..." – 10h00/19h00;*
- 1.3.4.** *Ora, atendendo à carga horária contratada pelo cliente e à distribuição dos horários de trabalho, não estão reunidas as condições para a atribuição de um posto de trabalho que permita ir ao encontro de um horário de trabalho fixo nos termos e pelos períodos horários que requereu:*
- 1.3.5.** *Com efeito, as funções de chefia que exerce exigem um acompanhamento direto dos restantes elementos da equipa que asseguram os serviços ao cliente nos períodos acima indicados, nomeadamente entre as 10H00 e as 18H00, dos dias úteis da semana.*

- 1.3.6.** *Ora, a atribuição o horário que pretende, implica que essas tarefas de chefia e coordenação fiquem sem execução por largos períodos do dia (16h00 e as 17h30) o que pode comprometer a correta execução dos serviços junto do cliente ....*
- 1.3.7.** *Acresce o facto de o horário de trabalho pretendido violar o disposto no n.º 1 do art.º 213.º do Código do Trabalho: “O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo (...).*
- 1.3.8.** *Com efeito, atribuindo-lhe um horário de trabalho conforme requer, a empresa poderá incorrer na prática de uma contraordenação de índole laboral considerada grave, cfr. n.º 6 daquele preceito legal.*
- 1.3.9.** *Em conclusão, atendendo às exigências imperiosas de cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa, torna-se impossível a atribuição de um horário fixo, na medida em que colocam em causa o funcionamento dos tempos de descanso semanal nos termos estabelecidos pelas normas laborais.*
- 1.3.10.** *Face ao acima exposto, somos a comunicar, para todos os efeitos legais, a intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em horário flexível”.*
- 1.4.** Em 04.11.2024, a trabalhadora 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 empregadora.

## **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.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.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.** 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.** Ora, 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.

### 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 POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 20 DE NOVEMBRO 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).**