

PARECER N.º 1417/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 7215 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 12.12.2024, 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 12.11.2024, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Venho através deste email solicitar a autorização para praticar a modalidade de horário flexível, aplicável, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aos trabalhadores com responsabilidades familiares, para acompanhar os meus 2 filhos menores, ...e ..., a viver sob o meu cuidado e responsabilidade parental, em comunhão de mesa e habitação.*

- 1.2.2.** *Propõe que o horário que me foi afetado, sem prejuízo dos ajustamentos necessários em função do interesse da empresa, seja semanalmente de segunda-feira a sexta-feira e diariamente das 07h:00 às 16h:00.*
- 1.2.3.** *Para os devidos efeitos declara que irá garantir o cumprimento normal de trabalho semanal de 40 horas".*
- 1.3.** Em 13.11. 2024, a entidade empregadora solicita ao trabalhador o seguinte:
- 1.3.1.** *Recebemos um email com a tua solicitação de renovação do horário flexível por responsabilidades parentais. Precisamos que formalizes num único email o pedido com a seguinte informação: 1- Horário atual e horário desejado; 2 - Idade dos filhos; 3 - Data de início do horário desejado.*
- 1.3.2.** *Tendo o trabalhador respondido em 14.11.2024, que o horário desejado é (o que já tinha referido) das 07h:00 às 16h:00, que os filhos têm a idade de 5 e 3 anos e que a data em que pretendia começar o horário era o dia 02.12.2024.*
- 1.4.** Em 02.12.2024, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1.** *"O horário flexível é um direito do trabalhador com responsabilidades familiares, atribuído por lei, cujo exercício não pode ser, todavia, desassociado da situação da empresa.*

- 1.4.2.** *No caso específico desta empresa 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 francês, com a função de*
- 1.4.3.** *Nos termos do artigo 212.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) e do seu Contrato de Trabalho, a determinação do seu horário de trabalho compete à empresa.*
- 1.4.4.** *Em determinadas situações, os trabalhadores podem requerer a atribuição de horário de trabalho distinto ou requerer a dispensa de formas de prestação de trabalho.*
- 1.4.5.** *Incluem-se, nestas situações, os trabalhadores com responsabilidades familiares, como já supramencionado, nos termos previstos no artigo 56.º do CT, podendo tais trabalhadores requerer, nomeadamente, a atribuição de um horário flexível de acordo com o estabelecido na Lei.*
- 1.4.6.** *Da análise feita ao seu pedido, em termos formais, V. Exa. instruiu o seu pedido com a declaração expressa, de sua autoria, de que os menores vivem consigo em comunhão de mesa e de habitação, tal como legalmente exigido.*
- 1.4.7.** *Não obstante a existência dessa declaração no texto do seu pedido, V. Exa. apenas veio a indicar a idade dos seus filhos menores quando tal foi expressamente solicitado pela equipa de Recurso Humanos da empresa, pelo que, em termos formais, esta falta de indicação da idade dos seus filhos menores no seu pedido – na medida em que, a*

indicação da idade dos filhos menores é pressuposto do qual depende o exercício do direito de atribuição de horário flexível sempre implicaria o incumprimento dos requisitos formais exigidos pela Lei.

- 1.4.8.** *Porém, sem prejuízo da questão supra referida, verificam-se exigências imperiosas do funcionamento da empresa que sempre justificariam a recusa do seu pedido pela empresa, nomeadamente:*
- 1.4.9.** *Conforme resulta do seu contrato de trabalho com a Exa. exerce as funções correspondentes à categoria profissional de Assistente Administrativo de 2ª, tendo como local de trabalho, o empreendimento ..., em ..., 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.*
- 1.4.10.** *As funções associadas à atividade profissional em causa consistem essencialmente na revisão de conteúdos, cabendo-lhe, entre outros, rever o conteúdo dentro dos prazos e padrões de qualidade acordados com o Cliente; investigar e resolver questões relatadas na plataforma do cliente, tais como pedidos de apoio e relatórios de conteúdo potencialmente abusivo; identificar ineficiências nos fluxos de trabalho e sugerir soluções; reconhecer tendências e padrões, e escalar questões fora da política da empresa para a equipa global, etcetera.*
- 1.4.11.** *O objetivo do serviço prestado pela equipa onde V. Exa. se encontra integrada é garantir que todo o conteúdo da plataforma do cliente*

está de acordo com as suas políticas, garantindo assim a segurança da plataforma e a adequação do conteúdo existente.

- 1.4.12.** *Neste enquadramento, e, conforme termos e condições contratuamente estabelecidos entre a ... e o Cliente, a cujos serviços V. Exa. está afeto, a ... necessita garantir a prestação contínua (em algumas secções de 24 horas por dia / 7 dias por semana e, noutras, durante os 7 dias por semana) de serviços ao Cliente, o que inclui, naturalmente, na maioria das secções existentes, a necessidade de prestação de trabalho aos fins-de-semana pelos seus trabalhadores.*
- 1.4.13.** *O seu pedido de alteração de horário de trabalho, para um horário de trabalho das 07h00 e término pelas 16h00 de segunda-feira a sexta-feira, corresponde a uma concreta escolha do seu horário de trabalho (bem como, à escolha dos dias concretos de prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira), horário esses que não existe e não é praticado 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;*
- 1.4.14.** *Nesses termos, a ... não seria obrigada a dar cumprimento ao procedimento legal previsto no artigo 57.º do CT, porquanto, o período de cobertura da secção onde V. Exa. está inserido ultrapassa os limites máximos do período normal de trabalho e 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 calendário de trabalho seguidos e 2 dias de calendário de descanso seguidos (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.

1.4.15. Ou seja, na secção onde V. Exa. se encontra integrado apenas existem os turnos suprarreferidos, sendo que, em cada um deles, existem 3 (três) rotações do modelo 4x2 (i.e., F-M/E/N-1; FM/ E/N-2; FM/E/N-3).

1.4.16. Isto porque, no cronograma existente de prestação de serviços ao Cliente para a secção onde V. Exa. está inserido existe não só i) a necessidade de prestação de serviços – conforme já referido – 24 horas por dia /7 dias por semana, bem como, ii) a necessidade de estabelecer que os trabalhadores afetos à secção onde V. Exa. Está integrado prestem as respetivas funções num dos 3 (três) turnos já supra referidos e observando uma das 3 (três) rotações existentes (i.e., F-M/E/N-1; FM/ E/N-2; FM/E/N-3), sendo este o modelo de organização de horários de trabalho estabelecido pela ... para assegurar a entrega ao Cliente dos serviços e nos períodos contratualizados.

1.4.17. A necessidade da existência destas 3 (três) rotações distintas (F-M/E/N-1; FM/ E/N-2; FM/E/N-3), dentro de cada um dos turnos supra referidos, existe para garantir e equilibrar a entrega ao Cliente dos serviços contratualizados por semana de calendário, nomeadamente para que em cada rotação de um determinado turno se sobreponha uma outra rotação de outro turno diferente, a cada dois dias da semana.

- 1.4.18.** *No caso em concreto, V. Exa. encontra-se a prestar as suas funções atualmente no turno “Morning Shift”, ou seja, das 07h00 às 16h00 e na rotação F-M-3.*
- 1.4.19.** *Nos turnos referidos (e nas respetivas rotações existentes) supra são dias normais de trabalho qualquer dia da semana, de segunda-feira a domingo, incluindo feriados que recaiam no horário definido pela ...; podendo também, conseqüentemente, os dias de descanso semanal coincidir com qualquer dia da semana.*
- 1.4.20.** *Isto é, em nenhum dos turnos existentes e em nenhuma das rotações existentes (F-M/E/N-1; FM/ E/N-2; FM/E/N-3) existe a possibilidade de fixação dos dias de descanso semanal tal como pretendido por V. Exa.*
- 1.4.21.** *Ou seja, nos turnos supra referidos (e nas respetivas rotações), não existe nenhum horário de trabalho que tenha o sábado ou o domingo como dias fixos de descanso semanal complementar e obrigatório, respetivamente – conforme documento n.º 1 que se junta e se dão por integralmente reproduzidos para os devidos efeitos legais e onde é possível constatar a inexistência de um horário que tenha o sábado e o domingo como dias fixos de descanso.*
- 1.4.22.** *Pelo que, considerando todas as razões supra expostas, e sem prejuízo de se entender não estarmos perante pedido de horário flexível e que observe os ditames formais constante da Lei, os motivos invocados supra sempre configurariam “exigências imperiosas do funcionamento da empresa” que, nos termos do artigo 57.º, n.º 2, do CT, permitiriam fundamentar a recusa legítima deste pedido por parte da*

1.4.23. *Em face do exposto, informamos que é intenção da ... recusar o pedido formulado, na medida em que o(s) horário(s) solicitado(s) por V. Exa. não existe(m) no seio da Empresa, bem como, não é possível a fixação dos dias de descanso semanal complementar e obrigatório de forma fixa ao sábado e ao domingo".*

1.5. *Em 07.12.2024, o trabalhador requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte: Agradeço o e-mail que recebi e tenho 5 dias para responder, li a carta com muita atenção e solicitarei parecer da CITE -Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego para entender melhor o assunto e responder formalmente a carta.*

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.º 4 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.** 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.
- 2.9.** 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.

- 2.10.** 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 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 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 30 DE DEZEMBRO 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.