

PARECER N.º 67/CITE/2025

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 41 - FH/2025

I – OBJETO

- 1.1. Por carta registada remetida a 02.01.2025, a CITE recebeu da entidade empregadora – ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria de Agente de apoio ao cliente a exercer funções no serviço de apoio ao cliente, na entidade empregadora supramencionada.
- 1.2. Por carta registada remetida a 25.11.2024 e rececionada pela entidade empregadora a 26.11.2024, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitando:

*“(...) regime de horário flexível, nos termos c para os efeitos previstos no Artigo 56.º do Código do Trabalho, o que requer para prestar **assistência à minha filha menor que tem nesta data dez anos.** Requeiro ainda que o regime de horário flexível ora **requerido tenha início a 4 de janeiro de 2025 e perdura pelo período de 2 anos,** ou seja, até à data em que a minha filha completar 12 anos.*

Para efeitos do disposto no n.º 3 do supracitado artigo, requeiro também que o horário decorra de 2ª a sábado, mantendo a folga rotativa na semana e tenha diariamente início às 9h00 e termina às 18h, com uma hora de intervalo para almoço, acrescentando que o horário pretendido cumpre os requisitos legais por se encontrar dentro do horário de funcionamento da empresa/local de serviço.

Mais declarado, por ser verdade, para os legais e devidos efeitos que a minha filha reside comigo em comunhão de mesa e habitação, aditando que a menor frequenta um equipamento de ensino e o horário das aulas termina diariamente às 16h00, vindo a escola a encerrar às 18h00 sendo certo que não disponho de apoio familiar, motivo pelo qual se mostra essencial que possa acompanhá-la, deixando-a sozinha pelo menor tempo possível, daí a necessidade imperiosa de ter o horário de trabalho ora requerido.

- 1.3. Por carta registada remetida a 16.12.2024 e rececionada pela trabalhadora a 19.12.2024. A trabalhadora foi notificada da intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(...) No caso em apreço, cumpre-nos informar que o V I 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.

O pedido formulado por v/ Exa., a ser aceite nos exatos termos em que é proposto, configura a estipulação de um horário fixo (das 09h às 18h), e não um pedido de horário flexível.

(...)

Ora, caso lhe fosse concedido o horário por si proposto, com início às 09h00 e término às 18h00, para além de implicar que a sua jornada de trabalho se inicie em momento anterior à abertura do call

de atendimento ao cliente, tal determinaria a implementação de um horário fixo.

Ademais, é do V/ conhecimento que o N/ 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 09h30m 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.

(...)

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.

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.

(...)

Ora, **o canal de atendimento de apoio ao cliente é gerido a nível internacional pelo Grupo, não tendo a ... qualquer possibilidade de proceder à alteração daquele horário.**

Assim sendo, é imperativo que todos os elementos da equipa trabalhem dentro do horário estabelecido pela empresa.

(...)”

- 1.4. Não consta do processo que o trabalhador requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de

horário flexível, até porque a entidade empregadora não respeitou o prazo de 5 dias, nos termos do artigo 57º n.º 4 do Código do Trabalho.

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. Ora, a entidade empregadora apresenta razões que evidenciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois demonstra objetiva e inequivocamente, que o horário requerido pela trabalhadora: “com início a 4 de janeiro de 2025 e perdure por um período de 2 anos, até à data em que a minha filha completar 12 anos, que o horário decorra de segunda a sábado, mantendo a folga rotativa na semana e tenha diariamente início às 9h00 e termine às 18h, com uma hora de intervalo para almoço” está fora do horário de funcionamento do departamento onde a trabalhadora está afeta, cujo “o departamento de Apoio ao Cliente, no âmbito do qual se mostra inserida, tem um horário de funcionamento compreendido entre as 9h30m e as 18h30min,

de segunda-feira sábado excetuando domingos e feriados, o que impossibilita a instituição de assegurar o seu normal funcionamento.

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 entidade empregadora – ..., 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 POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 29 DE JANEIRO DE 2025.