

**PARECER N.º 112/CITE/2019**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.  
Processo n.º 622-FH/2019

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 11.02.2019, da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., ... (...), exercendo funções no Sector dos ..., conforme folhas 1 a 3 do processo remetido à CITE, processo que se encontra numerado nos termos do artigo 105.º do Código do Procedimento Administrativo e é composto por 30 folhas.

**1.1.1** Em 11.01.2019, a entidade empregadora recebeu do trabalhador solicitação da prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme consta de folhas 4 do processo remetido à CITE, conforme se transcreve:

*“Eu, ..., com o número de funcionário ..., a exercer funções no ... como ... na área de ... venho por este meio, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º da Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro, solicitar trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha ..., nascida a 14 de Abril 2016.*

*O horário pretendido terá a seguinte modalidade: entrada entre as 05:00 e as 07:00 e saída até as 16h00, de segunda-feira a sexta-feira, com folgas ao fim-de-semana, e 30 minutos para pequeno-almoço e uma hora de refeição de acordo com o estabelecido no AE em vigor.*

*Declaro ainda ser pai divorciado. O horário ora solicitado permitirá assegurar um acompanhamento mais próximo ao da minha filha de apenas 3 anos de idade, procurando também a conciliação da vida laboral com a vida familiar.*

*O objetivo do horário flexível é proteger a maternidade e paternidade, que constituem valores sociais eminentes nos termos do art.º 33 do CT e protegidos constitucionalmente no art.º 68 da Constituição da Republica Portuguesa.*

*Nota: Em anexo declaração da escola que frequenta a minha filha.”*

1.1.2 Em 29.01.2019, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de recusa, que este recebeu em 30.01.2019, conforme consta de folhas 5 a 22 do processo remetido à CITE, designadamente, alegando que:

*- "O Trabalhador ... (doravante "... ou "Trabalhador") encontra-se vinculado à ... por contrato de trabalho sem termo, detendo a categoria profissional de ... (...), exercendo a sua atividade no Sector dos ... da ..., com um período normal de trabalho de 7,5h/dia, de acordo com horários de trabalho a estabelecer pela Empresa em regime de turnos irregulares e rotativos de segunda-feira a domingo, inclusive aos feriados.";*

*- "Ora, de acordo com o disposto nas Cláusulas 14ª e seguintes do Anexo ao AE relativamente às categorias profissionais aplicável à ..., a organização do trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de ... é feita em regime de turnos.";*

*- "Efetivamente, 100 % (cem por cento) dos recursos humanos da ... estão alocados de forma a cobrirem as necessidades operacionais no sector do ..., tendo ainda de se considerar os seguintes elementos chave: (i) percentagem média de férias de trabalhadores com a categoria profissional de ... afetos aos ..., que necessita de cobertura; (ii) a taxa média de trabalhadores afetos à referida Área de ..., que se encontram em gozo do descanso semanal obrigatório e complementar; (iii) a percentagem média de absentismo dos trabalhadores afetos à Área de ...";*

*- "Conforme resulta dos gráficos supra, pode verificar-se que nos sábados e domingos, na Área dos ..., verifica-se:*

*i. Margem reduzida para absentismo, verificando-se que a linha das necessidades está acima da linha da cobertura;*

*ii. Dificuldades de cobertura no início da manhã, entre as 04h30 e as 09h00, verificando-se necessidade, eventualmente, de recorrer a trabalho extraordinário; e*

*iii Recursos (humanos) insuficientes para satisfazer as necessidades operacionais, verificando-se que a curva da cobertura está abaixo da curva das necessidades.";*

*- "O Trabalhador em análise pertence ao grupo de trabalho ... de ..., sendo este grupo composto por 201 elementos.";*

*- "O Trabalhador solicita um horário regular, de segunda a sexta, com entrada entre as 05h00 e as 07h00 e saída até as 16h00, quando, atualmente, o trabalhador integra um horário H18 (vide, Doc. 1 em anexo), pelo que o seu pedido reduz a sua flexibilidade operacional em cerca de 50 %, visto que limita a sua ação a um período muito reduzido, nomeadamente na parte da manhã.";*

- *“Mais se refira que, de acordo com o atual mapa de horário de trabalho do Trabalhador, em 26 semanas (ver Doc. 1 - apenas em 2 semanas é que as folgas coincidem com sábado e domingo e os turnos têm entrada entre as 05h00 e as 07h00), o que significa que os constrangimentos da atribuição do horário flexível pretendido, a nível operacional, são muito significativos.”;*

- *“Decorre de todo o supra exposto que:*

*(i) a concessão de um horário com folgas fixas ao sábado e domingo, reduz os recursos disponíveis nestes dias em que o volume de tarefas é maior;*

*(ii) a restrição horária do Trabalhador entre as 05h00 e as 16h00 mostra-se ineficiente para responder às necessidades operacionais;*

*assim como:*

*(iii) O Trabalhador terá folgas fixas sábado e domingo, enquanto os restantes elementos podem ter até 8 semanas sem folga ao fim de semana;*

*(iv) As entradas solicitadas pelo Trabalhador implicam o pagamento de subsídio de transporte — facto que o Trabalhador, certamente, não descurou, aquando da “escolha” do horário pretendido;*

*(v) Por último, é importante ainda referir que, por praticar estas entradas nas primeiras horas do dia, a flexibilidade para trocas de turnos, naquela área do ..., é nula; desta forma quando a operação assim o exigir, serão sempre solicitadas trocas, por parte do planeamento, a outros trabalhadores, penalizando a estabilidade dos seus horários.”;*

- *“Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário com entradas entre as 05h00 e as 07h00 e saídas até às 16h00 e de segunda-feira a sexta-feira, ao trabalhador ..., com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa, contrapondo-se, sem prejuízo de algumas ineficiências operacionais daí decorrentes, a concessão de um horário de trabalho com folgas rotativas de segunda-feira a domingo, e com entradas que respeitem, tanto quanto possível, o pedido do Trabalhador, como se segue: 05h30-14h30, 06h00-15h00, 06h30-14h30 e 08h00-16h30, sendo estas entradas distribuídas na mesma proporção dos restantes elementos da equipa.”.*

**1.1.3** O trabalhador apresentou a sua apreciação, por carta datada de 4.02.2019, conforme folhas 23 a 30 do processo, que se transcreve:

*“Assunto: “V. Ref.: ... —Pedido de prestação de trabalho em horário flexível ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho”*

## APRECIAÇÃO

*Ex. Mos (as) Senhores (as),*

*Por referência à comunicação n.º ..., vem o Requerente, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º4 do Código do Trabalho (CT), apresentar a sua APRECIAÇÃO, o que faz com os fundamentos*

*seguintes:*

*— Do pedido e seus fundamentos*

*1. O Requerente pretende obter horário a tempo flexível para prestar assistência inadiável à sua filha ..., de 03 (três) anos de idade, até a mesma perfazer 12 anos, nos termos do art.º 56., n.º1 do CT.*

*2. O horário pretendido compreende entradas desde as 05:00 horas até as 07:00 horas, e saídas desde as 14:00 horas às 16:00 horas — modalidades alternadas semanalmente de segunda-feira a sexta-feira, excluindo os fins-de-semana.*

*3. Vieram V. Exas, manifestar a intenção de recusar tal pedido, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.*

*Ora vejamos,*

*4. O trabalhador, ora Requerente, é pai do menor supra mencionado, divorciado, não vivendo com a mesma na sua habitação, conforme documento que ora se junta.*

*5. O requerente divide as responsabilidades parentais da sua filha, como foi mencionado no pedido inicial.*

*6. Porém, com o seu horário por turnos, o Requerente tem impossibilidade em ir levar e buscar o seu filho à creche, nos dias que tem essa responsabilidade, bem como em prestar-lhe os cuidados de assistência necessários, vista a sua idade e falta de autonomia.*

*7. Uma vez que as suas folgas raramente coincidem ao fim-de-semana, o tempo passado com o menor é cada vez mais escasso, de pouca qualidade e chega a ser nulo determinados meses.*

*8. O horário flexível, balizado nos períodos mencionados, possibilitaria ao progenitor os exercícios dos seus deveres enquanto pai, nomeadamente, o dever de assistência, de educação, de convivência, de cuidado, de proteção, entre outros de igual importância para o saudável crescimento da sua filha, o que não pode ser descurado. Esta proteção tem uma vertente moral mas também legal, uma vez que o Requerente pode ser responsabilizado se não cumprir com os seus deveres.*

*II — Da refutação da intenção de recusa por motivo de necessidades imperiosas do funcionamento da empresa.*

*Por impugnação*

9. Embora sem conceder, desde já se impugna todo o teor da intenção da recusa, bem como os seus fundamentos.

Vejamos que,

10. A proteção da maternidade e da paternidade constituem valores sociais eminentes nos termos do artigo 33.º do CT e protegidos constitucionalmente, motivo pelo qual os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições dignificantes e que lhes permita a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa).

11. Por conseguinte, o empregador apenas pode recusar o pedido feito com base exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. Sempre se dirá que tais “exigências imperiosas”, para os devidos efeitos legais, terão que sê-lo de facto e não apenas dificuldades, pois essas poderão e deverão ser superadas.

12. As necessidades operacionais permanentes da empresa são asseguradas por cerca de 200 trabalhadores da ..., que trabalham na área do ..., não esquecendo as cercas de duas centenas em regime de prestação de serviços, pelo que o Requerente não aceita que o seu pedido possa colocar em causa o funcionamento da empresa.

13. No que concerne ao enquadramento e organização dos horários da ..., é importante referir que os planos de exploração das com mais de 6 (seis) meses de antecedência, sendo os horários de trabalho organizados em função desses mesmos planos.

14. E, relativamente ao trabalho por turnos, deverá ser mencionado que se está perante uma área já bastante sofredora em matéria de equidade.

Desde já,

15. Impugnam-se todos os quadros e gráficos juntos, pois os factos que este pretendem sustentar são desconhecidos do Requerente.

16. Na recusa, a empresa argumenta que o Domingo é o dia de maior operação, bem como o de maior carência de recursos humanos.

17. Ora, se a empresa verifica que os recursos humanos deveriam ser em maior quantidade, é a mesma que tem a responsabilidade de fazer novas contratações para os períodos alegadamente em falta, bem como em gerir os já existentes.

18. Aliás, só assim se perceberia o argumento de que existe, por parte da empresa, uma tentativa de não penalizar social e familiarmente os restantes trabalhadores.

Mais,

19. A empresa pretende fazer valer o argumento de que a atribuição de horários flexíveis ou “especiais” geram ineficiência operacional, porém, não é o Requerente que tem que

*ser responsabilizado (e prejudicado no exercício dos seus direitos) pela gestão de recursos humanos que é levada a cabo dentro da estrutura empresarial. Se existe ineficiência por falta de trabalhadores, a responsabilidade é da empresa.*

*20. O requerente não sabe (nem tem que saber) como foram apurados tais dados, pelo que os impugna,*

*21. O mesmo se dirá para os gráficos apresentados relativamente à cobertura “de um sábado e domingo”, sendo que poderá ser um “qualquer” fim-de-semana do ano, não se conseguindo daí extrair quaisquer conclusões objetivas.*

*22. Ao contrário do que foi alegado por V. Exas., a pretensão do requerente enquadra-se no regime dos mencionados artigos 56.º e 57.º do CT na medida em que “entende-se 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” (n.º2 do artigo 56.º do CT).*

*23. Na recusa, V. Exas enfatizaram os “limites” a que o trabalhador está sujeito, não explicando porque não poderia fazer aquele horário, se a empresa é de laboração continua e se existe trabalho nos períodos horários peticionados.*

*24. A flexibilidade não tem que ver com a não estipulação de um horário fixo e sim de um regime de trabalho flexível que permita o apoio à família, o que neste caso consubstancia, pois trata-se da prestação de cuidados a uma criança de 3 (três) anos de idade.*

*25. Como já decidido anteriormente pelo CITE, em parecer n.º 1843/CITE/2016, para argumentação semelhante “a justificação apresentada pela entidade patronal relativamente ao pedido de horário flexível não tem fundamento, visto que o pedido do trabalhador se adequa à redação do artigo 56.º do CT, em especial do seu n.º1, que estabelece que o trabalhador tem de indicar as horas de início e de termos do período normal de trabalho diário” — outra conclusão não se poderia retirar.*

*26. Aliás nem se entende como pode a empresa posicionar-se contra o horário peticionado argumentando que este tipo de horário (com entradas a horas e saídas certas) não configura um pedido de horário flexível, quando depois contrapõe a concessão de um horário com as mesmas horas de entradas e saídas alternadas (mas com folgas rotativas).*

*27. Será ainda de referir que o horário peticionado existe na empresa, pelo que, com o devido respeito, a argumentação não poderá proceder.*

*Termos em não deve proceder in totum, a fundamentação vertida pela ... na sua intenção de recusa, devendo ser concedida ao Requerente o horário peticionado face a todos os fundamentos expostos.*

*(...)*

*Junta 2 (dois) documentos:*

- *Certidão do processo de divórcio e responsabilidades parentais*
- *Declaração da creche da filha do Requerente*

**1.1.4** Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Declaração do Centro Paroquial de Bem-Estar Social do ...; Horários e Escalas de trabalho; Ata de Conferência da Conservatória do Registo Civil de ... e respetivo certificado; comprovativo de envio e receção de documentos.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O artigo 68º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

- " 1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*
- 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*

**2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *"Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar."*

**2.3.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

**2.4.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que "A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho".

- 2.5. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.6. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).
- 2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomenda que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.
- 2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>1</sup>, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir

pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

- 2.9.** No âmbito da legislação nacional, tanto a já referida Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. alínea b) do artigo 59.º da CRP e o n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.10.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.10.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
  - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.10.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.
- Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

---

<sup>1</sup> Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)

- 2.10.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.
- 2.10.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora mereça parecer desfavorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>2</sup>
- 2.11.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- O horário flexível, que é elaborado 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.
- 2.11.1.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar 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.
- 2.12.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.13.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos

trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.14.** É doutrina da CITE que no âmbito de um horário flexível é sempre possível a escolha de horas fixas de início e termo do período normal de trabalho diário. E, não raras vezes, tal escolha visa, por um lado, salvaguardar os interesses da entidade empregadora e, por outro, permitir uma melhor articulação entre as responsabilidades familiares e a atividade profissional do/a trabalhador/a.

**2.15.** Jurisprudência recente, constante do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, Processo n.º 2608/16.3T8MTS.P1, de 02.03.2017, disponível para consulta em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) acolhe entendimento semelhante:

*“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

*Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.*

*É evidente a relevância dos interesses da autora de preservação da sua rentabilidade económica, bem como a necessidade, para o conseguir, de dispor dos seus trabalhadores, reforçando a presença de trabalhadores nos horários de maior vendas e de mais trabalho, bem como direito da autora de organizar o horário de trabalho dos seus trabalhadores de acordo com as suas necessidades. São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61º e 80º, nº 1, al. c) da Constituição da República Portuguesa)*

*Tais interesses e direitos enfrentam porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se*

---

<sup>2</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

*sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.*

*E só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal.*

- 2.16.** Efetivamente, compete ao empregador determinar o horário de trabalho, dentro dos limites da lei, nos termos conjugados dos artigos 212.º, n.º 1 e 56.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Tal circunstância não invalida que o trabalhador, no pedido que formule ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, não possa, indicar o horário de trabalho (conforme definido no artigo 200.º do Código do Trabalho) que melhor serve as suas necessidades de conciliação, o que inclui a possibilidade de indicação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal, competindo ao empregador, no cumprimento do determinado no n.º 2 do artigo 57.º do diploma referido, apresentar o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável que justifique a recusa do exercício do direito requerido.
- 2.17.** No caso em apreço, no pedido formulado, o trabalhador pretende um horário com início às 5h00 e saída até às 16h00, de segunda a sexta feira, com folgas ao fim de semana e com os intervalos de descanso nos termos estabelecidos no Acordo e Empresa em vigor.
- 2.18.** Como justificação para recusar o pedido do trabalhador, a entidade empregadora, alega a necessidade de considerar a percentagem média de férias dos ... afetos ao ..., bem como o gozo de descanso semanal obrigatório e complementar e a percentagem de absentismo. Alega, ainda, que aos sábados e domingos as necessidades são superiores à cobertura e que entre as 4.30h e as 9.00h, eventualmente, há necessidade de recorrer a trabalho extraordinário, sendo os recursos humanos insuficientes para satisfazer as necessidades operacionais.
- 2.19.** Entende o empregador que o pedido do trabalhador reduz a sua flexibilidade operacional em cerca de 50%, e que as folgas fixas aos sábados e domingos reduz o número de recursos disponíveis nestes dias de maior volume e tarefas, sendo certo que o trabalhador,

no horário que atualmente pratica e no espaço de 26 semanas, apenas em duas folgas ao sábado e domingo.

- 2.20.** Assim, alega a empresa que o trabalhador terá folgas fixas ao sábado e domingo enquanto os restantes trabalhadores podem ter até 8 semanas sem folga ao fim de semana.
- 2.21.** Acresce, no alegado pela empresa que as entradas solicitadas pelo trabalhador implicam o pagamento de subsídio de transporte e por praticar as entradas nas primeiras horas do dia a flexibilidade para troca de turnos, quando a operação assim o exigir, terão de ser solicitadas aos restantes trabalhadores, penalizando a estabilidade dos seus horários.
- 2.22.** Analisado o mapa de horários junto ao processo, na parte em que o mesmo é legível, verifica-se a existência de horários com início às 05.00h/05.30h/06.30h/07.00h/08.00h e termo entre as 14.00h e as 16.30h.
- 2.23.** O pedido do trabalhador enquadra-se em quatro dos sete turnos indicados para períodos de trabalho de 7.30h/dia.
- 2.24.** Em face do exposto, conclui-se que as exigências imperiosas do funcionamento da área do ... onde exerce atividade o trabalhador com responsabilidades familiares e que conta com 201 trabalhadores, com as funções de ..., respeitam ao cumprimento de direitos que a entidade empregadora terá de observar.
- 2.25.** Efetivamente, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal é, também ele, um direito que deverá ser conformado com os restantes, evitando períodos a descoberto sem o número necessário de trabalhadores, nos termos e de acordo com o previsto para esse efeito no artigo 335.º do Código Civil, que aqui se transcreve:

*“(Colisão de direitos)*

*1. Havendo colisão de direitos iguais ou da mesma espécie, devem os titulares ceder na medida do necessário para que todos produzam igualmente o seu efeito, sem maior detrimento para qualquer das partes.*

*2. Se os direitos forem desiguais ou de espécie diferente, prevalece o que deva considerar-se superior.”*

- 2.26.** Neste sentido, e das alegadas exigências imperiosas mencionadas pela entidade Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt)

empregadora para recusar o pedido do trabalhador, não se vislumbra em que medida a maior ou menor dificuldade na gestão dos tempos de trabalho possa justificar a intenção de recusa apresentada.

- 2.27.** Efetivamente, quando se analisa um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, analisa-se a possibilidade do exercício do número de horas e dias de trabalho contratados em determinadas amplitudes horárias diárias e em determinados dias da semana, de acordo com a definição de horário de trabalho determinada no artigo 200.º do Código do Trabalho.
- 2.28.** Os/As trabalhadores/as são distribuídos pelos diversos turnos existentes, sendo que se ao trabalhador for distribuído um dos quatro turnos que lhe permite iniciar o trabalho a partir das 5.00h e terminá-lo até às 16.00h, aos restantes serão distribuídos todos os outros turnos.
- 2.29.** Neste sentido, impunha-se à entidade empregadora concretizar as razões legais ou contratuais relacionadas com exigências imperiosas do funcionamento do serviço/área onde exerce atividade o trabalhador requerente que justificariam a impossibilidade de distribuição dos restantes turnos aos restantes trabalhadores, evitando generalidades decorrentes de eventualidades relacionadas com o cumprimento de direitos, que assume não estarem devidamente acauteladas na organização atual da área de ..., nos termos dos articulados 17.º, 18.º e 19.º da intenção de recusa.
- 2.30.** Por último, mencionam-se dois aspetos do presente processo que importa não descurar.
- 2.31.** O primeiro relacionado com o requisito de comunhão de mesa e habitação entre o trabalhador requerente e o/a filha/a, que a entidade empregadora não releva, embora o trabalhador afirme, em apreciação à intenção de recusa que não vive com a filha na sua habitação mas que divide as responsabilidades parentais, leva e vai buscar a filha à creche e pretende passar tempo com a menor aos fins-de-semana. Efetivamente, afigura-se que no caso em apreço o horário requerido visa a conciliação da atividade profissional com as responsabilidades parentais que o trabalhador refere assumir, e que embora não tenham sido comprovadas no processo analisado, não foram contraditadas pela entidade empregadora, não competindo à CITE tomar decisão sobre tal factualidade.
- 2.32.** O segundo, relacionado com o prazo para o gozo do direito requerido, porquanto tem sido doutrina desta Comissão nos termos do Parecer n.º 70/CITE/2012, que: *"No que diz respeito, ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário*
- Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt)

*flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”.*

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

**3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pelo trabalhador ..., porquanto, não foram fundamentadas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de substituir o trabalhador, que justificassem a recusa do pedido formulado.

**3.2.** Recomendar à empresa ... que elabore o horário flexível requerido pelo trabalhador e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no artigo 56.º, no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, todos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE MARÇO DE 2019, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**