

**PARECER N.º 295/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 1875-FH/2019

**I – OBJETO**

- 1.1. A CITE recebeu em 08.05.2019, da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., Operador de ..., exercendo funções no Sector da ..., conforme se transcreve:

*“Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (CT)”, vem a ..., remeter, para os devidos efeitos, a documentação inerente ao processo de pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo Trabalhador ..., (Trabalhador” ou “...”), como se segue:*

*(i) Doc. 1: Pedido do trabalhador ..., datado de 11 de Abril de 2019, remetido via carta registada a 12 de Abril de 2019;*

*(ii) Doc. 2: Carta de intenção de recusa de concessão de horário flexível, com fundamentação da recusa nas necessidades imperiosas do funcionamento da empresa, ao abrigo do artigo 57.º n.º 2 do CT, datada de 24 de Abril de 2019 e enviada em data de 26.04.2019, reiterando-se, para todos os efeitos legais, as considerações que aí se tecem e que servem de fundamentação à intenção de recusa do horário flexível por parte da ..., realçando que a ... é uma empresa que presta serviços que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis na medida em que se encontra integrada no sector dos ... (vide artigo 537º, nº 2, alínea h) do CT), pelo que as exigências imperiosas do funcionamento da empresa têm que ser avaliadas também neste âmbito.*

*(iii) Doc. 3: Cópia do talão dos CTT comprovativo do envio, pela ..., da carta de intenção de recusa referida supra em (ii), em data de 26.04.2019;*

*(iv) Doc. 4: Resultado de pesquisa no site dos CTT correspondente ao número do registo constante do talão de registo junto como Doc. 3, comprovativo do recebimento da carta de intenção de recusa pelo Trabalhador em data de 30 de Abril de 2019;*

*(v) Doc. 5: Apreciação escrita do trabalhador ..., apresentada ao abrigo do artigo 57.º n.º 4 do CT, recebida pela ... em data de 2 de Maio de 2019.*

*Por todas as razões e motivos expostos na carta de intenção de recusa de concessão de horário flexível, com fundamentação nas necessidades imperiosas do funcionamento da empresa, que se mantêm e ora reiteram, entende a ... estarem reunidos os requisitos para ser proferido parecer favorável à intenção de recusa da ... de conceder ao Trabalhador ... horário de trabalho flexível com prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira das 05h00 às 14h30, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa e pelo facto de o pedido consubstanciar, na prática e na realidade, a uma alteração ao horário de trabalho em vigor, com a escolha dos dias da semana e das horas em que pretende trabalhar.*

*o que, desde já, se requer.*

*JUNTA:5 (cinco) Documentos"*

- 1.1.1** Em 15.04.2019, a entidade empregadora recebeu do trabalhador solicitação da prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*"..., 11 de Abril de 2019*

*..., ..., n.º... a desempenhar funções na ..., nos termos do disposto nos artigos 56º e 57º da Lei nº7/2009 de 12 de Fevereiro, vem informar Vossa Excelência que pretende trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho menor de 12 anos, com a seguinte modalidade de horário de trabalho:*

*Entradas a partir das 5h00 e saídas até as 14h30, de 2ª a 6ª feira, observando que:*

*- Faz parte do meu agregado familiar 1 filho menor de nome ..., nascido a 2016/11/18.*

*- Vivo com o menor em regime de comunhão de mesa e habitação conforme atestado em anexo.*

*- A minha esposa e Mãe do meu filho trabalha por Turnos conforme atestado em anexo.*

*- Não tendo apoios familiares, e sem horários compatíveis com creches não tenho onde deixar o meu filho.*

*- Habito com a minha mulher e meu filho na (...)*

*- Ira este ano ser inscrito na pré escola, com comprovativo se assim o desejar, aquando da sua inscrição e aprovação.*

*Subscrevo-me com os melhores cumprimentos*

*Peço deferimento"*

- 1.1.2** Em 26.04.2019, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de recusa,  
RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 ... • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt)

que este recebeu em 30.04.2019, sucintamente, alegando que:

- "O Trabalhador ... (doravante "...') encontra-se vinculado à ... por contrato de trabalho sem termo, detendo a categoria profissional de Operador ..., exercendo a sua atividade no Sector da ... 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.";

- "O plano de exploração operacional no sector da ... no ... identifica dois picos operacionais distintos: (i) nas primeiras horas da manhã, entre as 06h00 às 10h00; e (ii) ao final do dia, entre as 18h00 e as 21h00.";

- "Efetivamente, 100 % (cem por cento) dos recursos humanos da ... estão alocados de forma a cobrirem as necessidades operacionais no sector da ... durante os picos operacionais referidos no artigo anterior; mais, para fazer face às necessidades operacionais, a gestão e planeamento de Recursos Humanos na ... da ... no ..., tem ainda de considerar os seguintes elementos chave: (i) percentagem média de férias de trabalhadores com a categoria profissional de ... afetos à ..., que necessita de cobertura; (ii) a taxa média de trabalhadores afetos à referida ..., que se encontram em gozo do descanso semanal obrigatório e complementar; (iii) a percentagem média de absentismo dos trabalhadores afetos à .../.";

- "Da leitura dos referidos gráficos, que refletem os recursos disponíveis em função do horário de trabalho e das necessidades operacionais sentidas, podem retirar-se as seguintes conclusões:

- Margem reduzida para ausentismo, verificando-se proximidade entre a linha das necessidades e da cobertura;
- Dificuldades de cobertura no início da manhã, entre as 04h30m e as 09h00, verificando-se necessidade, eventualmente, de recorrer a trabalho suplementar;
- Recursos insuficientes para satisfazer as necessidades operacionais, verificando-se que a curva da cobertura com recursos humanos (mancha amarela) é inferior à curva das necessidades (linha azul).";

- Os motivos pelos quais a ... tem dificuldades em ter mais recursos ao serviço aos domingos, dia em que a Operação é ainda mais acentuada, são de duas índoles:

a) Efeitos de horários flexíveis atribuídos ao abrigo da proteção da parentalidade, que resultam no exercício de funções exclusivamente de segunda a sexta-feira;

b) Concessão de descansos semanais e complementares aos sábados e domingos aos trabalhadores que não praticam horários flexíveis, para que, também estes possam, com alguma regularidade beneficiar de fins-de-semana com as respetivas famílias.";

- “Neste contexto, repare-se que o horário de trabalho em que o trabalhador ... se encontra integrado (Horário de Trabalho 104AO, cuja cópia se junta como Doc. 1), para permitir a cobertura das necessidades operacionais e a equidade de tratamento dos trabalhadores, apresenta vários aspetos relevantes: (i) trata-se de um horário de trabalho em regime de adaptabilidade previsto no Acordo de Empresa (cl.ª 24ª) com prestação de serviço em amplitude de 24 horas diárias e de segunda-feira a domingo; (ii) contém uma rotatividade de folgas (descansos semanais obrigatórios e complementares) cuja maior incidência ocorre em dias de semana (2ª a 6ª feira); (iii) prevê uma rotatividade de entradas em amplitude das 05h00 às 16h30 que são equitativamente distribuídas por todos os trabalhadores que integram o referido horário de trabalho.”;

- “O trabalhador requer que o seu trabalho passe a ser prestado de segunda a sexta-feira entre as 05h00 e as 14h30.”;

- “Sem prejuízo das ineficiências operacionais que supra já ficaram explicitadas, relativamente ao facto de o trabalho ser prestado apenas entre segunda e sexta-feira, remete-se para o que foi explicado nos artigos anteriores, que demonstram que ao conceder horário especial de segunda-feira a sexta-feira, nos termos requeridos pelo trabalhador ..., a Empresa estaria a promover a redução de trabalhadores ao serviço no fim-de-semana e a intensificar a desigualdade entre colaboradores dentro da mesma área, designadamente:

a) O trabalhador ... terá todas as semanas folgas fixas sábado e domingo, enquanto os restantes elementos da equipa de trabalho podem ter até 8 semanas de trabalho sem folga ao fim de semana;

b) O facto de termos menos um elemento ao fim de semana, poderá conduzir a pedido de trabalho em folga nestes dias penalizando as folgas dos restantes elementos do grupo;

c) As entradas solicitadas pelo colaborador implicam o pagamento de subsídio de transporte nos termos previstos na alínea c), do n.º 2. da cl.ª 43ª do Acordo de Empresa, com remissão para o Regulamento de Transportes em vigor em todos os dias de prestação do trabalho. Enquanto que, relativamente aos restantes colaboradores, este valor está implícito apenas em cerca de 45% dos dias de serviço no âmbito do horário de trabalho. Desta forma, o trabalhador ... será mais uma vez privilegiado comparativamente aos restantes em termos retributivos.

d) Por último, é importante ainda referir que, por praticar estas entradas nas primeiras horas do dia, a flexibilidade para trocas é nula, desta forma quando a operação assim o exigir, só poderão ser solicitadas trocas, por parte do planeamento operacional, aos restantes trabalhadores da equipa, sendo só estes os que são penalizando na estabilidade dos seus horários de trabalho.”;

- *“Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário com entradas às 05h00 e saídas às 14h30 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 entre as 05h00 e as 05h30 e saídas entre as 14h00 e as 14h30, distribuindo-se, na rotação do horário de trabalho, as horas de entrada na mesma proporção dos restantes elementos da equipa, assegurando-se, assim, alguma integridade e equidade na equipa.*

*Junta: 1 (um) documento”.*

**1.1.3** O trabalhador, por carta datada de 02.05.2019, apresentou a sua apreciação, conforme se transcreve:

*“..., 02 de maio de 2019*

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

*Exmos. Senhores,*

*Por referência à comunicação n.º ..., vem o Requerente, nos termos e para os efeitos do artigo 57º, n.º 4 do Código do Trabalho (CT), apresentar a sua APRECIACÃO, o que faz com os fundamentos seguintes:*

*- Do pedido e seus fundamentos*

*1. O Requerente pretende obter horário flexível para prestar assistência inadiável ao seu filho, ..., de 2 anos, até completar 12 anos de idade, nos termos do art. 56.º, n.º 1 do CT.*

*2. O horário pretendido compreende a entrada às 05H00 e saída às 14H00, com uma hora de refeição e meia hora para pequeno almoço, de segunda-feira a sexta-feira.*

*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 mencionado, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, cfr. documento junto no pedido inicial.*

*5. A sua mulher trabalha por turnos de segunda-feira a domingo, cfr. documento também junto no pedido inicial.*

*6. Como tal, a progenitora consegue acautelar as necessidades da criança de manhã, mas não consegue acautelar as tardes nem os fins de semana. Com o horário solicitado, o*

*Requerente conseguiria ultrapassar tal situação e assegurar os cuidados necessários ao menor e, ainda, sanar a complicada situação com que se deparam ao fim-de-semana, devido à difícil conciliação de horários.*

*7. O horário flexível, balizado nos períodos mencionados, possibilitaria ao progenitor o exercício 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 do seu filho, 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*

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

*Vejamos que,*

*9. 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).*

*10. Por conseguinte, o empregador apenas pode recusar o pedido feito com base em 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.*

*11. Ainda que se parta do pressuposto que as necessidades operacionais permanentes da empresa são assegurados por cerca de duzentos trabalhadores da ... do sector da ... e de cerca de outros duzentos que lá operam através de empresas de trabalho temporário, o Requerente não aceita que o seu pedido possa colocar em causa o funcionamento da empresa desta dimensão.*

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

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

*Desde já,*

*14. Impugnam-se todos os quadros e gráficos apresentados, pois os factos que estes pretendem sustentar são desconhecidos do Requerente.*

*15. Foi dito pela empresa na sua recusa que existem dois picos operacionais distintos no sector da ... no ... — entre as 06h00 e as 10h00 e entre as 18h00 e as 21h00. Ora o trabalhador está ao serviço num desses picos! E cumprindo um horário de 7,5 horas/ dia não poderia estar ao serviço nos dois picos referidos.*

*16. Na recusa, a empresa argumenta que o Domingo é o dia de maior operação, bem como 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 suprir os períodos alegadamente em falta, bem como em gerir os já existentes.*

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

*Mais,*

*19. Embora a empresa considere “injusta” para os colegas a atribuição de um horário de segunda-feira a sexta-feira ao Requerente e pretender fazer valer o argumento de que a atribuição de horários flexíveis ou “especiais” geram ineficiência operacional, deverá ser afirmado, com o devido respeito, que não é o Requerente que tem que ser responsabilizado - e prejudicado no exercício dos seus direitos - pela gestão de recursos humanos que é desenvolvida dentro da estrutura empresarial. Se existe ineficiência por falta de trabalhadores, a responsabilidade é da empresa.*

*Acresce dizer,*

*20. 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.º 2 do artigo 56.º do CT).*

*21. Como se percebe, o pedido do Requerente está compreendido nos termos da lei e em nada a extravasa.*

*22. A flexibilidade neste tipo de horário, 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 se verifica, pois trata-se da prestação de cuidados a uma criança pequena.*

*23. Como já decidido anteriormente pela CITE, em parecer n.º 1843/CITE/2016, para argumentação semelhante “a justificação apresentada pela entidade patronal relativamente ao pedida como 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.º 1, que estabelece que o trabalhador tem de indicar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário” —outra conclusão não se poderia retirar.*

*Por fim,*

*24. O horário sugerido no final da recusa não poderá ser aceite pelo trabalhador, por não contemplar todos os períodos que o trabalhador necessita para acautelar as suas responsabilidades parentais.*

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

- 1.1.4** Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Atestado de Agregado Familiar; Declaração da empresa ....; Mapa de horários de trabalho; 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,

---

<sup>1</sup> Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social)  
RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 ... • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt)

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.

**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.** 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, 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.
- 2.15.** No caso em apreço, no pedido formulado, o trabalhador pretende um horário flexível com: *"Entradas a partir das 5h00 e saídas até as 14h30, de 2ª a 6ª feira,"*.
- 2.16.** O Trabalhador tem um período normal de trabalho diário de 7.30h/dia, de acordo com o mencionado pela entidade empregadora no articulado 12º da intenção de recusa.
- 2.17.** O trabalhador indica uma amplitude diária de trabalho de 09.30h/dia, que abrange dois dos cinco turnos com um período normal de trabalho diário de 7.30h, de acordo com o mapa de horários junto ao processo, podendo concluir-se que o pedido do trabalhador respeita a organização dos tempos de trabalho implementada na entidade empregadora.
- 2.18.** Como exigências imperiosas do funcionamento do sector onde exerce atividade o trabalhador com responsabilidades familiares, a entidade empregadora alega a existências de direitos da restante equipa (férias, descanso semanal e absentismo), bem como o

<sup>2</sup>

Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

pagamento de um subsídio de transporte e ainda uma diminuição da flexibilidade de troca em caso de necessidade operacional que origina um tratamento privilegiado do trabalhador reforçado pelas folgas ao fim de semana. Alega, ainda, falta do número necessário de trabalhadores para satisfazer as necessidades operacionais aos sábados e domingos em virtude da existência de horários flexíveis de segunda a sexta feira e concessão de descansos semanais ao fim de semana aos restantes trabalhadores.

**2.19.** Sendo a conciliação da atividade profissional com a vida familiar um direito dos/as trabalhadores/as, esta conciliação deverá ser conformada com o exercício de outros direitos que eventualmente possam coexistir em determinado momento temporal, 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.”.*

**2.20.** Neste sentido, as alegadas exigências imperiosas reconduzem-se à necessidade de conformação de todos os direitos em confronto, o que, não se vislumbra, possa justificar a intenção de recusa apresentada.

**2.21.** 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.

**2.22.** Neste sentido, impunha-se à entidade empregadora concretizar as razões que justificariam a impossibilidade de distribuição desses restantes turnos pelos outros/as trabalhadores/as, e, conseqüentemente, justificar razões válidas pelas quais embora com recurso ao previsto no artigo 335.º do Código Civil, ainda assim, subsistiriam períodos de funcionamento do sector onde exerce atividade o trabalhador com responsabilidades familiares, que não ficariam devidamente assegurados pelo número de trabalhadores/as necessários.

### **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 29 DE MAIO 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 PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**