

## PARECER N.º 662/CITE/2020

**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 5277-FH/2020

### I – OBJETO

- 1.1. Em 20.11.2020, a CITE recebeu do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, de 20.10.2020, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Na qualidade de trabalhadora com a categoria profissional de “...”, desempenhando as suas funções habitualmente no ..., vem, nos termos e para efeitos do artigo 56.º do Código de Trabalho, requerer a V. Exa. que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a sua filha menor atendendo:*
  - 1.2.2. *Ao horário escolar no Jardim de Infância de ... de sua filha menor com início às 8h00m e saída as 18h30.*

- 1.2.3. *Ao interesse que tem em manter o mesmo modelo de folgas (não se importa de trabalhar fim de semana).*
- 1.2.4. *Pelo que sugere, entrar no horário das 8h00m.*
- 1.2.5. *“Mais declara que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente/trabalhadora”.*
- 1.3. Em 13.11.2020, foi comunicada à trabalhadora requerente a resposta da entidade empregadora, que refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Na sequência do V. requerimento, que deu entrada no ... no passado dia 30 de outubro, através do qual foi solicitada a concessão de horário flexível, das 5h00 às 16h30, cumpre transmitir o seguinte, ao abrigo do n.º 1 da cláusula 26.ª do Acordo de Empresa publicado no BTE n. 0 31, Vol. 83, de 22 de agosto de 2016 e do artigo 56.º e seguintes do Código do Trabalho, considerando que detém a categoria de ...:*
- 1.3.2. *Em 01 de Dezembro de 1998, o ... celebrou um Protocolo com os ... para ... a Doentes, Pessoal e Participantes em Atividade de Caracter Científico, sendo que esta prestação funciona diariamente, de Segunda-feira a Domingo, incluindo feriados, ou seja, 365 dias do ano.*
- 1.3.3. *Ora, considerando que o cocontratante do ... é um ..., a prestação em referencia assume-se como de interesse publico, pelo que os seus termos refletem a necessidade que aquela entidade tem, para prosseguir aquele princípio.*

- 1.3.4. *E é por essa razão que, ao abrigo do Protocolo, o ... procede, de forma sistemática, a avaliação e controlo da prestação. Para além de que está ainda contratualmente previsto que os horários dos trabalhadores poderão, a todo o tempo, ser objeto de alteração, em termos de redução ou aumento do volume de horas, mas sempre tendo em conta as necessidades funcionais do ....*
- 1.3.5. *Deste modo, o ..., para assegurar a prestação de serviço, necessita de um determinado número de trabalhadores a praticar os horários abaixo mencionados.*
- 1.3.6. *A não ser assim comprometer-se-á o regular funcionamento do serviço e em consequência o cumprimento dos termos do Protocolo.*
- 1.3.7. *Deste modo, e concretizando: tem de estar afetos ao sector de ..., para prestação de serviços 110 trabalhadores de 2<sup>a</sup> a 6<sup>a</sup> feira e 101 trabalhadores aos fins de semana e feriados, sendo a laboração efetuada nos seguintes turnos:*
- (i) Das 07h00 às 15h30;*
  - (ii) Das 08h00 às 16h30;*
  - (iii) Das 11h30 às 20h00;*
  - (iv) Das 12h30 às 21h00;*
  - (v) Das 13h30 às 21h00;*
  - (vi) Das 4h00 às 22h00.*
- 1.3.8. *E para o regular funcionamento do serviço, são necessários por dia:*
- (i) 12 trabalhadores das 07h00 as 15h30;*
  - (ii) 48 trabalhadores das 08h00 3s · 16h30, de segunda a sexta feira e 39 trabalhadores aos fins de semana e feriados;*
  - (iii) 10 trabalhadores das 11h30 as 20h00;*

*(iv) 9 trabalhadores das 12h30 as 21h00;*

*(v) 31 trabalhadores das 12h30 as 21h00.*

*1.3.9. A distribuição de refeição ao doente implica assim que sejam efetuados os horários das 8h00 às 16h30 (distribuição do pequeno-almoço, meio da manhã e almoço) e das 12h30 as 21h00 (distribuição do lanche e jantar).*

*1.3.10. Ora, os contratos de trabalho são todos celebrados neste pressuposto, a empresa não tem possibilidade de exigir que alguns trabalhadores fiquem apenas afetos ao turno da tarde, para que outros fiquem só no turno da manhã.*

*1.3.11. Nesta data, para além de V. Exa., nos setores que presta serviço, já se encontram 29 trabalhadores com gozo de situação especial (a que acrescem os pedidos pendentes), das quais 7 gozam de horas para amamentação, não sendo possível aceitar mais pedidos para este efeito, nos termos requeridos, sob pena de a empresa entrar em incumprimento com o contratado com os ..., por não ter trabalhadores suficientes para realizar a prestação de serviços.*

*1.3.12. Acresce informar que esta prática destes horários diferenciados, tem as seguintes consequências:*

*1.3.13. Atrasos e constrangimentos na distribuição e serviço de refeições do doente afetando rotinas das enfermarias, tais como: toma de fármacos, higiene, entre outros;*

*1.3.14. Erros na distribuição personalizada de dietas, colocando em causa a saúde do doente e cirurgias marcadas;*

- 1.3.15. *Atrasos na abertura do refeitório, ou no limite, encerramento do mesmo;*
- 1.3.16. *Na higienização de espaços, equipamentos e utensílios, com todos os riscos inerentes a higiene e segurança alimentar;*
- 1.3.17. *Pagamento de trabalho suplementar para fazer face as ausências dos trabalhadores necessários para assegurar os turnos deficitários.*
- 1.3.18. *Aliás, esta situação tem implicado que outros trabalhadores sejam obrigados a trabalhar mais dias no turno da tarde, o que tem originado muitos protestos e colocado em risco a paz social do serviço, já que esses "trabalhadores se consideram prejudicados, referindo que não tem de ser "penalizados" para o "favorecimento" de outros.*
- 1.3.19. *E o deferimento do V. pedido tornará a situação insustentável, colocando em risco a prestação de serviço de alimentação nos termos contratados, de acordo com as necessidades do ...*
- 1.3.20. *A grande maioria dos trabalhadores afetos a esta prestação de serviços tem filhos e cada vez mais apresentam pedido de prática de horário flexível, o que deixa no limite o cumprimento do Protocolo com o ...*
- 1.3.21. *Pelo que o deferimento do V. pedido prejudicaria a execução dos turnos da tarde, já que, conforme acima referido, é necessária exatamente aquele número de trabalhadores, para fazer face aqueles turnos, por forma a responder ao contratado ...*

- 1.3.22. *Alem de que os turnos deste Serviço são organizados de forma rotativa e não fixa. Pelo que vai sempre faltar 1 trabalhador em cada um dos outros turnos.*
- 1.3.23. *Assim, sempre se dirá que são permitidas trocas de turno entre trabalhadores, desde que sejam cumpridas as horas de descanso obrigatórias por lei, por forma a se proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal- Cfr. n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.24. *Face ao exposto, não sendo possível lançar mão de outros mecanismos, designadamente de trabalho suplementar ou contratação de mais trabalhadores e considerando que a prestação de serviços de ... que o ... tem contratualizada com o ... e de interesse publico, não se compadecendo com faltas, atrasos ou falhas, sob pena de desrespeito pelos termos do Protocolo (que obriga o ... a ter aquele determinado numero de trabalhadores afetos aqueles turnos em concreto) e conseqüente aplicação de pesadas sanções a esta Associação, comunica-se a V. Exa a intenção de indeferimento do V. pedido.*
- 1.3.25. *A situação será reavaliada sempre que as circunstancias de facto se alterarem”.*
- 1.4. Em 24.11.2020, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1. *“Mantem o pedido formulado;*

- 1.4.2. *Não abdica nem permite qualquer alteração ao seu requerimento, datado de 27 de outubro de 2020;*
- 1.4.3. *A empresa tem todas as condições para elaborar uma escala onde me seja concedido a flexibilidade de horário;*
- 1.4.4. *O número de trabalhadores necessários aos turnos que compreendem o horário pretendido permitem conceder a trabalhadora requerente esse horário”.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1. O artigo 56.º, n.º 1 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 actividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).
  - 2.1.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º 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 pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57º n.º 2 do CT).

**2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende *“por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.*

**2.2.1.** Nos termos do n.º 3 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 trabalhadores, 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”*, bem como o direito à proteção da saúde constante do artigo 64.º da CRP estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.
- 2.4. Com efeito, 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.
- 2.5. Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o

horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, no seu local de trabalho.

- 2.6.** Salienda-se que, a CITE tem entendido que, relativamente aos pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, desde que analisados casuisticamente, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, os pedidos anteriores e os atuais pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....
- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo

212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO EM 09 DE DEZEMBRO DE 2020, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS  
DA CITE.**