

## PARECER N.º 697/CITE/2020

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.  
Processo n.º 5368-FH/2020

### I – OBJETO

- 1.1. Em 25.11.2020, a CITE recebeu do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, de 11.11.2020, dirigido à entidade empregadora, o trabalhador, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Trabalhador desta empresa, a exercer funções com a categoria de ..., vem requerer a V. Ex<sup>a</sup>. a concessão do regime de trabalho em horário fixo, e com os seguintes fundamentos:*
  - 1.2.2. *O requerente tem a seu cargo uma filha menor, designadamente, com 8 anos de idade, a qual faz parte do seu agregado familiar, vivendo em comunhão de mesa e habitação.*
  - 1.2.3. *É o requerente quem superintende na alimentação, tratamento e vestuário da menor, bem como no seu acompanhamento escolar.*

- 1.2.4. *A mãe da menor trabalha por turnos na ...*
- 1.2.5. *O requerente não tem suporte familiar próximo que auxilie nas tarefas de cuidado da menor.*
- 1.2.6. *Este pedido já foi requerido anteriormente e enviados os documentos de suporte necessários.*
- 1.2.7. *Pretendo a concessão do regime de trabalho flexível, a partir de 1 de dezembro de 2020, passando a cumprir um horário das 7h30 as 16h de 2ª a 6ª feira”.*
- 1.3. Em 20.11.2020, foi comunicado ao trabalhador 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 11 de novembro, através do qual foi solicitada a concessão de horário flexível, das 7h30 as 16h00 de segunda a sexta-feira, com dispensa de trabalho aos fins de semana, cumpre transmitir o seguinte, ao abrigo do n.º 1 da cláusula 26.ª do Acordo de Empresa, publicado no BTE n.º 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 janeiro de 2018, o ... celebrou um Protocolo com o ... para fornecimento de serviços de ..., 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 par essa razão que, ao abrigo do Protocolo, o referido ... procede, de forma sistemática, à avaliação e controlo da prestação.*
- 1.3.5. *Deste modo, a empresa, para assegurar a prestação de serviço, necessita de um determinado número de trabalhadores a praticar os horários a baixo 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: têm de estar afetos ao sector de ... para prestação de serviços 3 trabalhadores com a categoria de ..., sendo a laboração efetuada nos seguintes horários:*  
*(i) Das 07h30 as 16h00;*  
*(ii) Das 11h30 as 20h00.*
- 1.3.8. *E para o regular funcionamento do serviço, são necessárias por dia:*  
*(i) 1 trabalhador das 07h30 as 16h00;*  
*(ii) 1 trabalhadores das 11 h30 as 20h00;*
- 1.3.9. *A produção e ... ao doente implica assim que sejam efetuados os horários das 7h30 as 16h00. (distribuição ...) e das 11h30 as 20h00 (distribuição do ...). Os horários são rotativos, sendo que quem trabalhar dais fins de semana seguidos, folga um, na semana em que exerce funções no horário da manhã e folga na sexta-feira anterior e na quarta-feira seguinte.*

- 1.3.10.** *No fim de semana que exerce funções no horário da tarde, folga na quinta-feira anterior e na terça-feira seguinte. A troca de horário ocorre após a folga.*
- 1.3.11.** *Ora, os contratos de trabalho são todos celebrados nesta base, a empresa não tem possibilidade de exigir que alguns trabalhadores fiquem apenas afetos ao horário da tarde, para que outros fiquem só no horário da manhã.*
- 1.3.12.** *Não sendo possível aceitar o pedido para este efeito, nos termos requeridos, sob pena de a empresa entrar em incumprimento com o contratado com o aludido ..., por não ter trabalhadores suficientes para realizar a prestação de serviços.*
- 1.3.13.** *Allás, a possibilidade desta situação tem originado muitos protestos e colocado em risco a paz social do serviço, já que esses "trabalhadores se consideram prejudicados, caso esta situação seja concedida, referindo que não tem de ser "penalizados" para o "favorecimento" de outros. E o deferimento do V. pedido tornará a situação insustentável, colocando em risco a prestação do serviço de alimentação nos termos contratados, de acordo com as necessidades do ...*
- 1.3.14.** *Pelo que o deferimento do V. pedido prejudicaria a execução do horário da tarde, já que, conforme supra referido, é necessário exatamente aquele número de trabalhadores, para fazer face aqueles horários, por forma a responder ao contratado pelo ... Além de que os horários deste Serviço são organizados de forma rotativa não fixa, pelo que a ser deferido irá faltar um ... determinados dias no horário da tarde.*

- 1.3.15.** *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.*
- 1.3.16.** *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 empresa tem contratualizada com o mencionado ... é de interesse público, não se compadecendo com faltas, atrasos ou falhas, sob pena de desrespeito pelos termos do Protocolo (que obriga a empresa a ter aquele determinado número de trabalhadores afetos aqueles horários em concreto) e consequente aplicação de pesadas sanções a esta ..., comunica-se a V. Exa. a intenção de indeferimento do V. pedido.*
- 1.3.17.** *A situação será reavaliada sempre que as circunstancias de facto se alterarem”.*
- 1.4.** Não consta do presente processo que o requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, mas afigura-se possível um acordo.

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

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1. **Face ao exposto, e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ....**
- 3.2. **O empregador deve proporcionar ao 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 22 DE DEZEMBRO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,  
COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS  
DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP –  
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**