

## PARECER N.º 301/CITE/2021

**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 1556 - FH/2020

### I – OBJETO

- 1.1. Em 26.05.2021, a CITE recebeu da ..., 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, que a entidade empregadora recebeu em 27.04.2021, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte,
  - 1.2.1. *“Venho por este meio solicitar que me possa ser feita uma alteração de horário. Estou neste momento num processo de guarda partilhada, na qual apenas me pode ser atribuída a guarda, mediante a minha disponibilidade horaria para cuidar da minha filha.*
  - 1.2.2. *Desde modo necessito da sua ajuda para que possa permitir fazer o horário das 9h às 16:36h de 2ª a 6ª feira, 2 semanas por mês, de forma*

*alternada. Nas semanas em que não estou com a minha filha, posso fazer qualquer horário que me atribuírem. Eu sei que posso ter acesso ao horário das manhãs até aos 12 anos da minha filha, no entanto, não é isso que pretendo só fazer manhãs, por isso peço a sua compreensão e atenção ao meu pedido, pois são apenas 2 semanas por mês de forma alternada.*

**1.2.3.** *Atualmente a relação com a mãe da minha filha não é a melhor, e faço este pedido de forma a conseguir acompanhar a minha filha no seu crescimento e desenvolvimento e ter também uma vida pessoal mais estável.*

**1.2.4.** *Neste momento a guarda partilhada esta parada pelos nossos advogados, pois a mesma só me é aceite se tiver horário na qual possa acompanhar a minha filha, uma vez que a guarda total está atribuída à mãe e é isso que ela exige. A mãe da minha filha só aceita o acordo da guarda partilhada caso tenha o horário que estou a pedir”.*

**1.3.** Em 14.05.2021, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

**1.3.1.** *“A empresa é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de assistência ..., para o que se encontra devidamente licenciada.*

**1.3.2.** *A atividade desta Empresa é fundamentalmente de cariz operacional, tendo por finalidade dar resposta às necessidades operacionais da execução do ... Neste contexto, a concessão de qualquer horário especial ao abrigo da proteção da parentalidade terá de ser*

*analisada, atento o princípio de equidade e o facto de a empresa no exercício da sua atividade se encontrar adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar ... em qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos ..., clientes da empresa, cujas ... devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquela. Por esse motivo, encontra-se esta Empresa em funcionamento contínuo durante 24 horas, abrangendo sábados, domingos e feriados, pelo que a organização dos horários dos trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional de ... e efetuada segundo o regime de turnos (artigo 221.º/1 do Código de Trabalho).*

- 1.3.3.** *De sublinhar que, embora de caráter temporário e com contingências difíceis de balizar no tempo, a pandemia suscitada pela doença COVID-19 teve repercussões na estrutura de recursos humanos da Empresa, contando, atualmente, a mesma com um número de pessoas afetas a cada serviço que não permite a atribuição de horários que não passem pela lógica dos turnos. Assim, a Empresa tem de assegurar um número mínimo de elementos afetos a cada turno, sob pena de reduzir os níveis de qualidade de serviço e, em última análise, de entrar em incumprimento com as respetivas obrigações contratuais, correndo o risco de perder clientes.*
- 1.3.4.** *Por outro lado, não poderá a Empresa descurar o facto de se encontrar obrigada à proteção da saúde dos seus trabalhadores, razão pela qual a Empresa tudo deverá fazer para evitar que os mesmos se cruzem entre equipas, no sentido de acautelar a propagação do Coronavírus, o que*

*não seria logrado com a atribuição de um horário fixo quando escalado de segunda a sexta.*

- 1.3.5.** *Tendo em conta todo o supra exposto em consideração, cumpre ainda ilustrar as razões de ordem operacional pelas quais a Empresa não pode aceder ao requerimento efetuado por V.exa., o que fazemos com base nos seguintes pontos:*
- 1.3.6.** *A empresa assiste, no ..., diariamente a uma média de 17 ..., distribuídos pelos horários de funcionamento operacional com várias amplitudes.*
- 1.3.7.** *De notar que a operação se exerce de forma irregular ao longo das referidas amplitudes, verificando-se alguns picos na operação, em vários dias da semana.*
- 1.3.8.** *Os turnos de trabalho no qual se encontra V. Exa enquadrado encontram-se constituídos, em média, por (Madrugadas - 16 trabalhadores e Noite - 18 trabalhadores), sendo necessários, em média, um total de 34 trabalhadores para assegurar a operação diária, de modo a garantirem-se as amplitudes operacionais, existindo diariamente 2 turnos de serviço enquanto um dos turnos se encontra em descanso complementar e semanal, tudo ajustado, sem margem de manobra, às necessidades operacionais.*
- 1.3.9.** *A organização do tempo de trabalho é efetuada em consonância com o estipulado na Lei e nos Acordos de Empresa celebrado entre a Empresa e os respetivos sindicatos outorgantes, publicados nos Boletins de Trabalho e Emprego n.º 32, de 29 de agosto de 2016, e n.º 5, de 8 de fevereiro de 2020, encontrando-se ajustado, sem margem de manobra, às necessidades operacionais, pelo que a atribuição do horário*

*requerido implicaria a impossibilidade de se dar resposta, dentro dos limites mínimos de qualidade, aos quais esta Empresa está obrigada.*

**1.3.10.** *Atento o supra exposto, não se vislumbra possível alterar a organização do tempo de trabalho de forma diferente da que se encontra definida nem a de criar os horários específicos que solicita, atentas as explicadas razões de funcionamento da empresa e por impossibilidade de substituição de V. Exa. nos horários indicados supra, na medida em que tal implicaria uma redução do número mínimo de trabalhadores, no serviço ao qual V. Exa. se encontra afeto.*

**1.3.11.** *Mais se refira que em razão do elevado absentismo no Departamento de ... na ordem dos 8%, a acrescer ao facto de, atendendo a forma como esta Empresa desenvolve a sua atividade, conforme melhor se descreve no paragrafo segundo desta missiva, é de todo incompatível aceder a um pedido de horário que não abranja a amplitude horária praticada.*

**1.3.12.** *Assim, face ao contexto operacional e organizacional aludido supra, a atividade desenvolvida pela empresa preenche o requisito de recusa previsto no artigo 56.º n.º 2, do Código de Trabalho, pelo que, por motivos imperiosos ligados ao regular funcionamento da área de ..., a que acresce a impossibilidade de substituir V. Exa., não nos é possível aceder ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos por V. Exa. formulado, muito embora a Empresa perceba o carácter imperioso e premente do seu pedido".*

**1.4.** Em 24.05.2021, o requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o pedido inicial.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 56.º, n.º1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que *“o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”*.
- 2.1.1. Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.2. Para que o trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que, *“o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
  - b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”*.
- 2.1.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º2 do CT).

- 2.2. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º2 do artigo 56.º do CT, em que se entende *“por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”*.
- 2.2.1. Nos termos do n.º3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: *“O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:*
- a) *Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
  - b) *Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;*
  - c) *Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”*.
- 2.2.2. O n.º4 do citado artigo 56.º estabelece que *“o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”*.
- 2.3. Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos/as trabalhadores/as, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que

fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que "*a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes*", e que "*os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade*", estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

- 2.4. Na verdade, 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. Ora, 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 demonstra quais 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 da ..., relativamente ao**

pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ....

- 3.2. A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO EM 23 DE JUNHO DE 2021, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**