

## PARECER N.º 523/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 2637 - FH/2021

### I – OBJETO

- 1.1. Em 20.09.2021, 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, de 30.08.2021, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte,
  - 1.2.1. Que *“desempenha funções na área de ... Vem requerer, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a prestar assistência inadiável e imprescindível a menor, nascido no presente mês de agosto de 2021, pelo período de doze anos.*

- 1.2.2. *Considerando o disposto no artigo 56.º do Código de Trabalho, proponho que o referido horário contenha um período de prestação de trabalho em regime de jornada contínua, de segunda a sexta-feira: Período de início - 8:00h. período de termo - 14:00h ou Período de início - 9:00h, período de termo - 15:00h.*
- 1.2.3. *Declara ainda que a menor vive em regime de guarda partilhada com o requerente”.*
- 1.3. Em 10.09.2021, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Acusamos boa receção do pedido de V. Exa., datado de 30 de agosto de 2021 (remetido depois do nascimento da sua filha), nos termos do qual requer a prestação de trabalho a tempo parcial (6h00/dia - 30h00/semana) em regime de horário flexível, com prestação de trabalho de Segunda a Sexta-feira, em horários das 08h00-14h00 e/ou 09h00-15h00 (jornada contínua).*
- 1.3.2. *Assim, serve a presente para, ao abrigo do artigo 57.º n.º 2 e 3 do CT, com fundamento no não enquadramento do pedido no disposto nos artigos 55º, nº 3 e 56º, nº 2, ambos do CT, bem como nas necessidades imperiosas do funcionamento da Empresa, manifestar a intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial e em regime flexível apresentado por V. Exa.*
- 1.3.3. *O Trabalhador encontra-se vinculado à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de Operador de ... (“...”), exercendo, a sua atividade integrado na equipa de ... de ... no Sector da Logística de ... da empresa, atualmente com*

*um período normal de trabalho de 7h30/dia e 37h30/semana, com prestação de trabalho de segunda-feira a domingo e folgas rotativas.*

- 1.3.4.** *O trabalhador desempenha, nomeadamente, as seguintes tarefas: procede ao ... das ...; presta assistência nos ..., de ... e ..., controlando, encaminhando e acondicionando as ..., ... e ...; conduz e opera equipamentos de assistência a ...; pode conduzir veículos dentro do perímetro do ..., nomeadamente, transporte de ... e procede ao reboque de ...».*
- 1.3.5.** *Ora, de acordo com o disposto nas Clausulas 14<sup>a</sup> e seguintes do Anexo ao AE relativo a categoria profissional de ... aplicável a empresa, a organização do trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de ... é feita em regime de turnos.*
- 1.3.6.** *Pois aquilo que dita a atribuição de horário de trabalho ao trabalhador são as necessidades operacionais no contexto do período de funcionamento do serviço ou sector em questão, em que o trabalhador em cada momento, se integra e preste a sua atividade, devendo a opção por um regime ou outro ser informada por critérios de racionalidade económica a que estão subjacentes preocupações de otimização dos recursos disponíveis, constituindo tal uma decisão unilateral e de gestão da própria Empresa, a qual se reserva o direito de, a todo o tempo, a reavaliar e alterar.*
- 1.3.7.** *Ao contrário de muitas outras áreas operacionais da empresa, as necessidades diárias de recursos humanos da Operação dos ... de ... no Sector da ... da empresa são fixas sendo necessários, diariamente, 5 (cinco) recursos, atualmente distribuídos pelas diferentes faixas horárias correspondentes aos turnos e horários de entrada constantes do horário de trabalho da área.*

- 1.3.8.** *No total integram a referida área 12 (doze) trabalhadores, sendo que as necessidades operacionais da área são as que pretendem satisfazer como horário de trabalho 142AO, que tem uma amplitude horária das 04h00 as 01h00, com folgas rotativas, a qual prevê a existência de turnos rotativos, de segunda-feira a domingo, com prestação de trabalho diária de 7h30, a fim de distribuir a penosidade da prestação de trabalho de forma equitativa pelos doze colegas de trabalho que integram a Equipa das ...*
- 1.3.9.** *A previsão destes turnos vai de encontro às necessidades operacionais, permitindo que as mesmas deem cobertura às necessidades dos próprios clientes, permitindo que nas horas de mais trabalho, em que aterram ou descolam mais ... que transportam ... que tem de ser assistidos (com vista ao encosto das ..., providenciadas pelo ..., as ..., para os ... .. ou ... desses ... em ... realizados pelas companhias ... clientes da empresa estejam mais (ou pelo menos os suficientes) trabalhadores ao serviço e, inversamente, nas horas de menor fluxo de tarefas, as mesmas possam ser asseguradas por um menor número de trabalhadores.*
- 1.3.10.** *Ora, pela análise do horário de trabalho 142AO, verifica-se que as necessidades de recursos humanos aos fins de semana (sábados e domingos) e até superior a de alguns dias de semana, já que num horário de trabalho com dez linhas, a atribuição de dias de descanso semanal consecutivo ao sábado e domingo, só ocorre uma (mica vez, de dez em dez semanas, o que par si só é elucidativo de não ser operacionalmente viável, naquela área de serviço da equipa de ... de ..., a concessão de um horário flexível apenas com prestação de*

*trabalho de segunda-feira a sexta-feira, tal como ora solicitado pelo trabalhador requerente.*

- 1.3.11.** *Ora como é bem sabido, a execução pratica de um horário de trabalho esta sujeita a vicissitudes que, sejam em cumprimento de obrigações legais (gozo de ferias, frequência de formação contínua obrigatória, medicina de trabalho, etc.), ou devido a outros imprevistos (doenças ou acidentes de trabalho, etc.), determinam alterações na cobertura/presença diária de pessoas ao serviço e que se encontram integradas no referido horário de trabalho, o que, por vezes, torna impossível a cobertura das necessidades operacionais diárias.*
- 1.3.12.** *Situação que seria ainda mais agravada, com a concessão de um horário a tempo parcial, com prestação de trabalho de 06h/dia e 30h/semana) e horário flexível requerido pelo Trabalhador que prevê entradas as 08h00/09h00e saídas 14h00/15h00, (uma vez que o trabalhador pretende a prestação de trabalho em horário continuo sem gozo de interrupção para almoço, nem essa gestão fica ao critério do empregador ... ).*
- 1.3.13.** *Horários de entrada e de saída estes que nem sequer se encontram previstos na matriz do horário de trabalho 142AO da área de ... de ..., porquanto não corresponde a nenhuma necessidade operacional efetiva com aquela amplitude horária.*
- 1.3.14.** *Desde logo, o horário pretendido pelo trabalhador não corresponde a nenhum dos turnos previstos no horário de trabalho e praticados na área em que o mesmo exerce funções, porque não existem necessidades operacionais que o justifiquem, pois não está previsto um horário de entrada às 08h00 e saída às 14h00 e muito menos um horário com entrada às 09hh00 e saída às 15h00.*

- 1.3.15.** *Assim, resulta que não é possível a Empresa conceder o horário especial nos termos requeridos pelo Trabalhador, uma vez que tal horário implicaria, uma falta de recursos humanos na área de ... de ..., em determinados períodos horários e em especial ao fim de semana.*
- 1.3.16.** *Desta forma, é lógico concluir que a atribuição de um horário de trabalho a tempo parcial, com prestação de trabalho apenas de 2<sup>a</sup> a 6<sup>a</sup> feira, com folgas fixas aos sábados e domingos iria agravar a cobertura nestes dias, conduzindo a uma maior necessidade de ajuste do horário de trabalho habitual naquele sector, acentuando o desequilíbrio entre trabalhadores já existente, com diminuição das folgas ao fim de semana para os trabalhadores não abrangidos por "horários especiais", penalizando ainda mais os restantes trabalhadores da área.*
- 1.3.17.** *Acresce que o trabalhador requereu a prestação de trabalho a tempo parcial, com prestação de trabalho de 06h00/dia em cinco dias da semana, o que perfaz um total 30h00/semana, o que consubstancia um período superior a metade do tempo completo praticado na empresa que corresponde a 37h30/semana.*
- 1.3.18.** *Para além disso, escolheu o trabalhador, numa empresa com laboração contínua, os dias da semana em que pretende trabalhar, bem como o horário de entrada e de saída.*
- 1.3.19.** *Neste contexto, não só o pedido do trabalhador não tem enquadramento legal nos requisitos de prestação de trabalho a tempo parcial previstos no artigo 55º, nº 3 do CT, para exceder o limite de metade do tempo praticado a tempo parcial, como, com a escolha dos dias concretos de trabalho, bem como das horas de entrada e*

*saída, o pedido nem sequer pode ser enquadrado no regime de horário flexível previsto no artigo 56º do CT”.*

- 1.4. Em 15.09.2021, o trabalhador requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, esclarecendo o seu pedido e apresentando uma outra sugestão de 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 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.** É de salientar que os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.5.** Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.
- 2.6.** O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.

- 2.7.** A este propósito, ensina o prof. Monteiro Fernandes, que “o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso” [pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra “Direito do Trabalho”].
- 2.8.** No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.
- 2.9.** Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.10.** Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.

- 2.11.** 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.
- 2.12.** Ora, a entidade empregadora, apresenta razões que evidenciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, uma vez que a empresa 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 que não coincide com os turnos existentes na empresa e que é de 30 horas semanais, quando o horário contratualizado é de 37h30m por semana.
- 2.13.** Nos termos dos n.ºs 4 e 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, após o decurso do prazo de cinco dias para a apreciação do trabalhador, tem a entidade empregadora um prazo cinco dias para enviar o processo à CITE, não tendo nesta fase, de responder a uma alteração do pedido por parte do trabalhador, a não ser que este desse sem efeito o seu pedido inicial, o que não sucedeu.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido

de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo, caso assim o entenda, de apresentar novo pedido de horário, de acordo com o presente parecer.

- 3.2. O presente parecer não dispensa a entidade empregadora do dever de 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, do dever de 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.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO EM 13 DE OUTUBRO DE 2021, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.**