

## PARECER N.º 146/CITE/2015

**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 310 – FH/2015

### I – OBJETO

- 1.1. Em 03.03.2015, a CITE recebeu da ..., S.A., 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. Em 05.02.2015, o trabalhador, que é funcionário da Empresa ..., solicita à sua entidade empregadora o horário flexível, referindo o seguinte:
  - 1.2.1. *“Venho por este meio requer a V. Exa horário flexível - período das 9h às 18 horas, por ter uma filha menor (6 anos), ao abrigo do Art.º 56.º da Lei 7/2009 de 12/02, com a qual vivo em comunhão de mesa e habitação, não tendo qualquer apoio familiar, e estando também a mãe, sujeita a horários de turnos, em virtude de trabalhar para o... Solicito o início do horário o mais breve possível”.*

- 1.3.** Em 20.02.2015, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, que esta *não indica por quanto tempo pretende o horário solicitado e que vem, pela presente, comunicar a intenção de recusa do horário solicitado, pelos motivos que se passam a expor:*
- 1.3.1.** *“Em primeiro lugar, impõe-se referir que o horário de trabalho solicitado por V. Exa não é um «horário flexível», na aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.2.** *O horário flexível é um tipo de horário que permite ao trabalhador escolher as horas de início e de fim da sua atividade, dentro de certas margens de tempo determinadas pelo empregador.*
- 1.3.3.** *O pedido de V. Exa, porém, não se enquadra neste conceito legal. Ao solicitar um horário entre as 09H00 e as 18H00, aquilo que V. Exa solicita não é flexibilidade nas horas de entrada e de saída. Pelo contrário, V. Exa solicita um horário fixo, com horas inflexíveis de entrada e de saída, ficando, deste modo, dispensado de realizar outros horários de trabalho que são praticados na cafeteria em que presta atividade.*
- 1.3.4.** *Sem prejuízo do exposto, mesmo que se entendesse que o pedido de V. Exa está tutelado pelo regime do artigo 56.º do Código do Trabalho, existem exigências imperiosas do funcionamento da cafeteria em que V. Exa presta atividade que obstam à atribuição do horário de trabalho em análise.*

- 1.3.5.** *V. Exa presta a sua atividade na cafeteria «...» situada em ..., tendo a categoria profissional de empregado mesa / balcão / snack. A cafeteria abre ao público diariamente, das 09H00 às 22H00.*
- 1.3.6.** *V. Exa presta a sua atividade a tempo completo (40 horas semanais e 8 horas diárias) num regime de horários rotativos, com folgas rotativas.*
- 1.3.7.** *Para assegurar o funcionamento contínuo da cafeteria, a ... tem ao seu serviço 9 (nove) trabalhadores. Destes 9, dois prestam a sua atividade a tempo parcial.*
- 1.3.8.** *Na equipa, para além de V. Exa, existem 6 (seis) colegas que também têm filhos menores de 12 anos de idade, a quem a empresa tem de atribuir horários conciliadores com a respetiva vida familiar, nomeadamente: (1) ..., (2) ..., (3) ..., (4) ..., (5) ... e (6) ...*
- 1.3.9.** *Para garantir a abertura contínua da cafeteria, existem vários horários de trabalho, que cobrem todo o dia de trabalho, desde a abertura até ao fecho.*
- 1.3.10.** *A ... distribui os vários horários de trabalho pela equipa tendo em conta um conjunto de fatores, entre os quais os picos de afluência de clientes. Nos dias úteis, os períodos de maior afluência de clientes ocorrem entre as 09H00 e as 12H00, entre as 12H00 e as 14H00, bem como entre as 17H00 e as 19H30. Aos fins de semana e feriados, os períodos de maior afluência de clientes situam-se entre as 09H00 e as 12H00, bem como entre as 16H00 e as 19H30.*
- 1.3.11.** *Por outro lado, para garantir equidade na distribuição dos horários mais penosos (que correspondem ao fecho do estabelecimento e fins de semana), a ... assumiu com todos os colegas da equipa o*

*compromisso de atribuir de modo rotativo os vários horários de trabalho existentes.*

- 1.3.12.** *Considerando as funções exercidas por V. Exa, bem como a organização e funcionamento da cafeteria «...» de ..., não é viável atribuir a V. Exa o horário solicitado.*
- 1.3.13.** *Com efeito, a ... tem de ter um modelo de organização dos tempos de trabalho que, embora cumprindo todos os requisitos legais, permita garantir a abertura contínua do estabelecimento e fazer face às oscilações de picos de venda que se vão registando ao longo do tempo.*
- 1.3.14.** *O sistema de horários rotativos é o único que permite à empresa garantir que está sempre presente na cafeteria o número mínimo de trabalhadores durante o período de abertura ao público, atendendo às normais flutuações de clientes ao longo do dia.*
- 1.3.15.** *Por isso mesmo, na cafeteria todos os colaboradores têm que estar preparados para efetuar os horários de abertura, intermédio e fecho.*
- 1.3.16.** *Acresce que a ... não pode prescindir de V. Exa nos períodos de fecho da cafeteria, por um período de tempo indeterminado, que pode prolongar-se até a sua filha menor completar 12 anos de idade. Um dos picos de afluência de clientes ocorre justamente a partir das 17H00, de 2ª a 6ª feira, e a partir das 16H00, aos fins de semana e feriados. A preparação de artigos para o dia seguinte é elaborada à tarde, sendo necessário retirar um colaborador da «placa de vendas» para a retaguarda da loja a partir das 16H30. O período após as 16H30 corresponde, pelo exposto, a um período em que a empresa tem maior necessidade de ter colaboradores ao seu serviço, para garantir o*

*atendimento, por um lado, e para assegurar a preparação dos produtos a vender no dia seguinte, por outro lado. Motivo pelo qual não é de todo viável dispensar V. Exa de realizar os horários de fecho de loja, atribuindo-lhe horários que terminam sempre às 18H00.*

**1.3.17.** *A ... não retirará utilidade de um horário de trabalho até às 18H00, na medida em que ficará impossibilitada de atribuir a V. Exa os horários de fecho. A organização da cafetaria é muito complexa e assenta num modelo de horários rotativos, que permite à empresa ajustar os horários de trabalho às oscilantes exigências de serviço e, conseqüentemente, assegurar a eficiência e a qualidade da atividade económica por si prosseguida. Se a empresa atribuir a V. Exa o horário que solicita, esse modelo é colocado em causa e, em consequência, o funcionamento da cafetaria sairá prejudicado.*

**1.3.18.** *Por outro lado, para garantir a V. Exa o horário que solicita, a ... terá de prejudicar os demais colegas, sobre quem recairá a penosidade de realizar os horários de fecho com maior frequência. Os seus colegas ficarão prejudicados na conciliação da sua própria vida familiar com a atividade profissional. Conseqüentemente, a empresa faltarão ao compromisso com estas assumido, o que poderá provocar conflitos laborais (entre esses colaboradores e a empresa), conflitos internos na equipa, desmotivação e desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja.*

**1.3.19.** *Refira-se ainda que a ... tenta, sempre, na maior extensão possível, conciliar a vida profissional dos seus trabalhadores com a vida familiar. No entanto, a ... não pode comprometer-se a atribuir a V. Exa um horário até às 18H00, todos os dias, por um período de tempo*

*indeterminado e que pode prolongar-se até a sua filha completar 12 anos de idade.*

**1.4.** Em 26.02.2015, o trabalhador responde à entidade empregadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

**1.4.1.** Reitera o seu pedido de horário flexível, sublinhando que não tem qualquer outro apoio familiar para além da sua esposa que trabalha por turnos no ..., em ..., e relata alguns factos que põe em causa as suas condições de trabalho.

**1.4.2.** *“A cafetaria abre ao público das 9h às 22horas”, mas o horário de entrada começa às 7horas, para preparação de montras, cozedura dos bolos, pão., e pequenos-almoços dos funcionários do ... Dos 6 colegas que tem filhos, só a ..., a ..., a ... e a ... estão efetivos. Sendo que a ... tem isenção de horário, por ser chefia, um filho menor de 12 anos e não ter familiares em... . A ..., a ... e a ..., tem todos os familiares em ..., que lhes dão todo o apoio. O ... está a tempo parcial de 4 horas, e vai quando dá mais jeito a empresa/diretor. A ... está a contrato, e já foi informada indiretamente sob ameaça pelo diretor de loja que não lhe renova o contrato.*

**1.4.3.** *Em relação a preparação de artigos para o dia seguinte, ou seja a preparação de artigos congelados para que no dia seguinte possam ser colocados à venda e outros para serem cozidos e posteriormente colocados a venda, desde sempre e desde que eu estivesse a trabalhar sempre foram retirados por mim, a não ser que daqui para a frente o Diretor de loja também me proíba de entrar, de tirar e de preparar os congelados que se encontram na câmara dos congelados.*

- 1.4.4.** *Quando o meu horário era das 7horas - 16horas, os congelados eram sempre tirados antes das 16horas, agora que o meu horário passou para as 9horas - 18horas os congelados são sempre que possível tirados antes das 16horas e raramente são tirados após as 16horas.*
- 1.4.5.** *Em relação aos horários, de abertura meio e fecho, desde sempre se verificou o seguinte, quem entra de novo vai para um horário de fecho, possibilitando desta forma que quem esteja a já algum tempo no horário de fecho possa subir no horário, como tal nenhum compromisso foi assumido nem com a ... nem com nenhum funcionário, pois estes quando entram sabem perfeitamente (são informados) para onde e para que horário vão.*
- 1.4.6.** *Sempre, fiz abertura de loja na empresa ..., desde a loja passando pela receção de mercadorias, onde me mantive vários anos, saindo por motivo de saúde, médico medicina trabalho solicitou a minha transferência de serviço, pois devidos aos esforços no respetivo serviço, contraí varias hérnias discais. Sempre! Sempre fiz abertura, e posso fazer qualquer horário dentro deste período (7horas - 18horas). E nunca, em nenhuma circunstância, o funcionamento da cafetaria foi colocado em causa devido ao meu horário. Nunca faltei com este horário, nem a empresa ficou prejudicada com o meu horário de abertura. Tenho uma filha com seis anos, não tenho familiares a viver em ... para nos darem qualquer tipo de apoio. Sou só eu e a minha esposa. O Diretor sabe-o! Mas são represálias, atrás de represálias...comigo e com os outros funcionários...é o INFERNO que se vive lá...*
- 1.4.7.** *Peço a vossa intervenção, consideração, no meu pedido de horário... 8 horas / dia, no período das 7horas as 18horas, com o intervalo de 1 hora para almoço, consoante a hora de entrada”.*

## 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 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 pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57.º 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 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”*.
- 2.3.** Sendo alargado o prazo pelo qual foi requerido o horário flexível, como no caso *sub judice*, a CITE tem entendido que o mesmo poderá ser reavaliado, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.

- 2.4.** 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, o que o trabalhador propõe é uma amplitude de 9 horas (entre as 09H00h e as 18H00) para cumprir um período de trabalho diário de 8 horas.
- 2.4.1.** Tal proposta decorre do disposto no artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, em que 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 empresa cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.
- 2.5.** Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que possam 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 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, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

- 2.6.** Salienta-se que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, desses horários.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares...
- 3.2.** O empregador 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.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 1 DE ABRIL DE 2015**