

## PARECER N.º 302/CITE/2021

**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 1606 - FH/2020

### I – OBJETO

- 1.1. Em 27.05.2021, a CITE recebeu da ..., 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 26.04.2021, a trabalhadora, através da sua advogada, refere, nomeadamente, o seguinte,
  - 1.2.1. *“A trabalhadora a desempenhar funções de ..., há cerca de 11 (onze) anos, vem requerer a autorização superior para, ao abrigo do 56.º do Código do Trabalho, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar a sua filha ..., 16-06-2014, atualmente com 6 (seis) anos de idade.*
  - 1.2.2. *O pedido ora formulado, deve-se ao facto de que os pais da trabalhadora, que sempre a auxiliaram com a neta, indo leva-la e*

*busca-la à escola, dando-lhe as refeições, entre outras coisas, ficando com a mesma enquanto a Mãe e o Pai trabalhavam (trabalhando ambos por turnos). Os mesmos, no presente momento dado a terem problemas de saúde, estão incapacitados de continuar a prestar o auxílio que sempre facultaram.*

**1.2.3.** *Mais o marido da m/ cliente é ..., trabalhando por turnos, o que também ele não consegue ficar com a menor.*

**1.2.4.** *Face ao exposto, considerando o disposto do supracitado artigo, propõe-se que o horário da Trabalhadora seja de segunda-feira a sexta-feira, entre as 9 horas as 18 horas, prestando assim o cumprimento das 40 (quarenta) horas semanais, declarando que a menor reside com a trabalhadora e seu marido.*

**1.2.5.** *Sem prescindir, requer-se que o pedido ora formulado tenha início o quanto antes”.*

**1.3.** Em 17.05.2021, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

**1.3.1.** *“A trabalhadora trabalha na empresa desde o dia 02-01-2018. Tem a categoria de ... e presta funções na ...*

**1.3.2.** *São praticados horários diversificados, tendo os ... a tempo completo períodos de trabalho de 8 horas diárias e com dias de descanso semanal rotativos, nos termos da clausula 11.<sup>a</sup> do CCT, vigorando as escalas de horário por um período mínimo de um mês.*

- 1.3.3.** *Na ... os horários são organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 dias da semana, pois os estabelecimentos da empresa a nível nacional estão abertos ao público durante os 7 dias da semana, em conformidade com a clausula 10.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea c) do CCT.*
- 1.3.4.** *O descanso semanal é organizado para que coincida, pelo menos, a 15 Domingos por ano, dos quais 5 desses Domingos combinam, preferencialmente, com descanso ao Sábado, em conformidade com a Clausula 10.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea c) do CCT.*
- 1.3.5.** *No regime de horários diversificados com 8 horas de trabalho diário, existem em regra três escalas de horários: o da abertura, focado no período da manhã e início da tarde; o intermedio, focado no período da tarde; e o de fecho, centrado no final da tarde e período noturno em que as lojas se encontram abertas, e que a ... tem de acompanhar e dar apoio na ...*
- 1.3.6.** *A trabalhadora presta em media 40 horas semanais e 8 horas de trabalho diário, em regime de horários diversificados, praticando o horário de abertura, o intermedio e o de fecho, e em rotação com as demais colegas da secção.*
- 1.3.7.** *Como acontece, alias, com a total idade dos trabalhadores da empresa e da loja que se encontram em situação idêntica à da trabalhadora.*
- 1.3.8.** *Da mera leitura do requerimento da trabalhadora resulta claro que a mesma não visa a atribuição de horário flexível, nos termos das condições legais atrás referidas, mas um horário fixo, pois os limites temporais indicados - das 09:00 às 18:00 - não permitem a ... fixar um período de presença obrigatória de duração igual a metade do*

*período normal de trabalho diário e 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.*

- 1.3.9.** *De facto, os limites temporais indicados pela trabalhadora ... não permitem sequer uma variação de 30 minutos nas 8 horas de período normal de trabalho diário que a trabalhadora deve prestar, pelo que o seu requerimento é inadmissível, por não respeitar os requisitos legais para a atribuição de horário flexível.*
- 1.3.10.** *Caso assim não se entenda, passa a analisar-se a possibilidade de atribuição do horário pretendido pela trabalhadora, na ..., entre as 09:00 e as 17:00, correspondente, na prática, ao horário de abertura das lojas que ...*
- 1.3.11.** *Atentas as circunstâncias que passarão a expor-se, a prestação de trabalho da forma requerida pela trabalhadora ... - correspondente apenas e só e em exclusivo ao horário de abertura, sem qualquer margem - e inoportável para a Empresa.*
- 1.3.12.** *De facto, as lojas têm o período de abertura ao público entre as 09:00 horas e as 23:00 de segunda-feira a sábado e feriados, e das 9:00 horas as 22:00 aos Domingos (ao abrigo da lei excecional motivada pela Covid-19), o período de abertura ao público verifica-se entre as 09:00 horas e as 21:00 aos dias úteis, e das 09:00 as 19:00 aos sábados, domingos e feriados).*
- 1.3.13.** *Quando da elaboração dos horários de trabalho dos ..., é necessário ter em consideração as restrições em determinadas faixas horárias.*

- 1.3.14.** *De reforçar que, para além do número mínimo de ... a considerar ao acompanhamento do fecho das lojas, é igualmente necessário assegurar que nas faixas horárias em existem mais clientes em todas as lojas (das 18:00 as 20:30) o número de postos de trabalho dá resposta ao nível de serviço necessário para o bom funcionamento de todos os estabelecimentos.*
- 1.3.15.** *Existe uma necessidade de gestão rigorosa de horários entre as 17:00 e as 20:00, pois estas faixas horárias representam o momento em que mais clientes nas lojas são vigiados, sendo maior a impossibilidade de afetar recursos humanos, o que põe em causa a atividade da ...*
- 1.3.16.** *Em virtude de existirem postos de trabalho que têm de ser assegurados, e de os ... terem folgas, férias, baixas, doença, etc., importa assegurar a disponibilidade para a realização dos horários de fecho em ... às lojas, de modo a garantir a observância dos parâmetros supra referidos.*
- 1.3.17.** *De salientar que mesmo para os ... com disponibilidade horária total ou horário de fecho que acompanha o das lojas, existem sempre folgas, férias, baixas e doença a considerar.*
- 1.3.18.** *E se a equipa da ... não possuir um conjunto de ... que assegure essas mesmas folgas, férias, baixas e doença, toda a atividade e operação de ... fica comprometida.*
- 1.3.19.** *Esta circunstancia de situações em que não há ... suficientes por virtude do eventual deferimento do requerimento apresentado pela trabalhadora aqui requerente, verifica-se nos horários intermédios, fechados e fins-de-semana (e feriados).*

- 1.3.20.** *A ter lugar a situação de não haver ... em número suficiente na equipa da loja (local em que a ... desempenha funções), implicará risco para a atividade e sobrecarga para a restante equipa.*
- 1.3.21.** *A ser concedido o horário flexível requerido, a equipa não teria o número de ... disponíveis para realizar horários de fecho e fins de semana.*
- 1.3.22.** *Considerando a hipótese de ter em simultâneo vários ... de férias, de folga, de baixa ou em doença, a resposta às necessidades de ... fica ainda mais comprometida.*
- 1.3.23.** *Os tempos que a trabalhadora ... deixaria a descoberto, caso saísse dos horários em que está inserida, sendo inserida apenas no horário fixo das 09:00 as 17:00, de segunda a sexta-feira, excluindo fins-de-semana e feriados.*
- 1.3.24.** *O horário tipo e de sete semanas, regressando todos os ... a semana 1 logo que concluídas, e assim sucessivamente, sendo certo que todos os ... fazem rotação de WST de forma periódica.*
- 1.3.25.** *Sucede que a trabalhadora requerente alega que o cônjuge "trabalha por turnos", o que nada quer dizer. Também a trabalhadora trabalha por turnos. Trabalhará o cônjuge da trabalhadora 24 horas por dia, 7 dias por semana, 30 dias por mês, 365 dias por ano, sem cessar, o que, como se sabe, é inaceitável, ilegal e não procede?*
- 1.3.26.** *Pois mesmo nas escalas de turno, os trabalhadores sabem de antemão as escalas a que estão alocados. A ser verdade o que a trabalhadora requerente alega sobre os horários do cônjuge, como poderia essa*

*empregadora cumprir a lei quanto a dias de férias, folgas e descanso e entre jornadas de trabalho?*

- 1.3.27.** *Sublinhe-se, por isso, que a empresa esta aberta a conciliar os horários de trabalho da trabalhadora requerente e do cônjuge, para que a filha menor possa ser entregue na escola de manhã, e sair ao final do dia, sem prejuízo da conciliação da vida familiar e profissional.*
- 1.3.28.** *A flexibilidade requerida e solicitada pela trabalhadora ... implica a prestação de trabalho não sujeita a rotatividade de horários, apenas de segunda a sexta-feira, apenas entre as 09:00 e as 17:00, excluindo fins-de-semana e feriados.*
- 1.3.29.** *Atento o exposto, a empresa fundamenta a recusa do pedido formulado pela ... em razões imperiosas ligadas ao funcionamento da loja, alegando, para esse efeito, que os estabelecimentos têm atendimento ao público das 09:00 às 21:00 horas de segunda a sexta-feira, e das 09:00 as 19:00, aos dias não uteis (em regime Covid-19, mas mais alargado fora desse âmbito, o que estará para muito breve.*
- 1.3.30.** *Não obstante, a empresa quer ir ao encontro do pedido apresentado pela trabalhadora requerente, da forma que melhor concilie a atividade e a vida familiar.*
- 1.3.31.** *Porque não se verifica que tal implique prejuízo serio para a trabalhadora (como legalmente definido), indo ao abrigo do previsto no contrato individual de trabalho, na ..., mantendo a categoria profissional e as atuais funções de ....*
- 1.3.32.** *Neste momento, mostra-se adequada a atribuição do horário conforme solicitado, das 09:00 as 18:00, de segunda a sexta-feira (excluindo,*

*portanto, fins-de-semana e feriados). Note-se que a opção da ... fica apenas a 5,4 quilómetros da ..., o que equivale a uma deslocação de cerca de 15 minutos.*

**1.3.33.** *Poderá assim determinar-se a transferência da trabalhadora ..., com 30 dias de antecedência e a título definitivo, para outra loja, a partir do próximo dia 19-06-2021, de acordo com horário definido e requerido para o desempenho das respetivas funções de ..., dentro da mesma categoria profissional, que será conforme ao pedido inicial”.*

**1.4.** Em 26.05.2021, a requerente, através da sua advogada, apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o pedido inicial e referindo, nomeadamente o seguinte:

**1.4.1.** *“O marido da requerente não consegue ficar com a melhor. Pois, também ele trabalha por turnos, sendo ..., trabalhando de norte a sul do país.*

**1.4.2.** *Porém, dever-se-á ter-se ainda em consideração, que existe uma Colega, com as mesmas funções que a Trabalhadora requerente, que desde há pelo menos 4 (quatro) anos, pratica o horário que a m/cliente vêm a solicitar – 9h-17h.*

**1.4.3.** *O que, com a fundamentação prestada na resposta de 17-05-2021, com recusa do pedido, coloca-se em causa o direito de igualdade da trabalhadora em comparação à sua colega, nos termos do disposto do artigo 23º do Código do Trabalho.*

**1.4.4.** *Mais acresce que, da sugestão apresentada, com a alteração do local de trabalho para a ..., com horário das 9h-17h, verifica-se e questiona-se o seguinte: Serão cumpridas as 8 (oito) horas diárias, 40 (quarenta)*



*horas semanais, sendo esse horário cumprindo de segunda à sexta. – Porquê não poderá cumprir a Trabalhadora essa mesma carga horária no local de trabalho onde já exerce as funções de ...? De forma igualitária à sua colega.*

- 1.4.5.** *Os 5,4 km, cerca de 15 minutos a mais, em comparação ao atual local de trabalho, causarão transtorno à trabalhadora ao ir buscar a filha à escola, - uma vez que às 17horas é considerado ser hora de ponta e, como tal, o tempo de deslocação local de trabalho-escola da menor, garantidamente não conseguirá a trabalhadora chegar atempadamente ao estabelecimento escolar onde a menor estuda, uma vez que a mesma sai as 17h30.*
- 1.4.6.** *Sem prescindir, e apenas por achar mera coincidência, após o pedido de alteração de horário, foi fixado o horário do mês de junho/2021, sendo que da escala atribuída não coaduna com razão lógica de a trabalhadora ter ficado com três semanas seguidas em horário noturno. Pelo que requer-se a retificação da mesma, até desfecho do pedido ora formulado.*
- 1.4.7.** *Face ao exposto, requer-se a revisão do pedido formulado, devendo ser concedido o direito de igualdade à trabalhadora requerente, sendo-lhe atribuído o horário de trabalho das 9h-17h, no local de trabalho onde já se encontra”.*

## **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. 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.
- 2.5. 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.
- 2.6. 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.
- 2.7. 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.

- 2.8.** 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 pela trabalhadora, 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 aquela trabalhadora no seu local de trabalho.
- 2.9.** Salieta-se que, relativamente a pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, 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 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 pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....

- 3.2. A entidade empregadora 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, 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.